



UNIVERSITY OF HELSINKI

Hur ska vi få dem att stanna kvar?

En studie om den finländska daghemspersonalens arbetsengagemang och dess inverkan på personalens planer på att byta bransch

Maria Forsius

Pro gradu avhandling

Allmän och vuxenpedagogik

Pedagogiska fakulteten

Helsingfors universitet

Hösten 2018

Handledare: Cecilia Heilala & Nina Santavirta

HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET – UNIVERSITY OF HELSINKI

| | | | |
|---|-------------------------------|---|--|
| Tiedekunta/Osasto — Fakultet/Sektion — Faculty | | Laitos — Institution — Department | |
| Pedagogiska fakulteten | | Avdelningen för pedagogik | |
| Tekijä — Författare — Author | | | |
| Maria Forsius | | | |
| Työn nimi — Arbetets titel — Title | | | |
| Hur ska vi få dem att stanna kvar? En studie om den finländska daghemspersonalens arbetsengagemang och dess inverkan på personalens planer på att byta bransch | | | |
| Oppiaine — Läroämne — Subject | | | |
| Allmän- och vuxenpedagogik | | | |
| Työn laji — Arbetets art — Level | Aika — Datum — Month and year | Sivumäärä — Sidoantal — Number of pages | |
| Pro gradu-avhandling | Oktober 2018 | 74 + 15 | |
| Tiivistelmä — Referat — Abstract | | | |
| <p>När avhandlingen skrivs, under våren och hösten 2018, präglas det småbarnspedagogiska fältet i Finland av turbulens, missnöje och meningsskiljaktigheter mellan de yrkesgrupper som ingår i det mångprofessionella arbetsteamet på daghem. I nationella utredningar och media rapporteras det om för stora barngrupper, personalbrist, hög sjukfrånvaro och en oroväckande stor andel av personalen som överväger att byta bransch. Situationen bottnar i den reform som inleddes år 2013 och som resulterade i omfattande strukturella, innehållsmässiga och ideella förändringar av den småbarnspedagogiska verksamheten. Med detta som bakgrund, och med avstamp i den teoretiska modellen Job Demands-Resources (JD-R) var syftet med denna studie att undersöka hur engagerade daghemspersonalen i Finland är, utreda vilka faktorer som förklarar engagemanget samt analysera om graden av arbetsengagemang har en inverkan på personalens planer på att byta bransch. Arbetsengagemanget undersöktes med avseende på variablerna arbetsbörda, emotionella krav, inflytande och delaktighet, relationen till kolleger och förmän samt känslan av sammanhang.</p> <p>Avhandlingen utgjorde en pilotstudie för forskningsprojektet <i>Gilla ditt jobb!</i> som utförs vid pedagogiska fakulteten vid Helsingfors universitet. Materialet samlades in med en elektronisk enkät som skickades ut till fackförbunden Talentia, SuPer och Barnträdgårdsläraryrket (BTLF) och vidarebefordrades till totalt $N = 3635$ personer som arbetar på daghem i Finland. I avhandlingen analyserades $N = 545$ av de erhållna svaren. Materialet bearbetades och analyserades med statistikprogrammet SPSS.</p> <p>I resultatet framgick det att den finländska daghemspersonalen är starkt engagerad i sitt arbete men att en stor andel trots det överväger att byta bransch. Fyra variabler förklarade engagemanget; arbetsbörda, arbetsrelaterade emotionella krav, inflytande och delaktighet samt KASAM. Det förelåg signifikanta skillnader i graden av engagemang mellan de som planerade att byta bransch och de som avsåg att stanna kvar, så att de som avsåg att stanna kvar hade ett högre engagemang. Resultaten visade dock att samtliga arbetstagare, även de som övervägde branschbyte, var starkt engagerade i sitt arbete.</p> | | | |
| Avainsanat — Nyckelord — Keywords | | | |
| Daghemspersonal, arbetsengagemang, JD-R, branschbyte | | | |
| Säilytyspaikka — Förvaringsställe — Where deposited | | | |
| Helsingfors universitet – Helda / E-thesis (avhandlingar) | | ethesis.helsinki.fi | |
| Muita tietoja — Övriga uppgifter — Further information | | | |
| Handledare: Cecilia Heilala & Nina Santavirta | | | |

HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET – UNIVERSITY OF HELSINKI

| | | | |
|---|---|--|--|
| Tiedekunta/Osasto * Fakultet/Sektion * Faculty Faculty of Educational Sciences | | Laitos * Institution * Department Department of Education | |
| Tekijä — Författare — Author Maria Forsius | | | |
| Työn nimi — Arbetets titel — Title How can we make them stay? A study of the Finnish daycare employees' work engagement and its impact on their turnover intentions | | | |
| Oppiaine — Läroämne — Subject General and adult education | | | |
| Työn laji — Arbetets art — Level Masters's Thesis | Aika — Datum — Month and year October 2018 | Sivumäärä — Sidoantal — Number of pages 74 + 15 | |
| <p>Tiivistelmä — Referat — Abstract</p> <p>At the time of writing this thesis, in spring and fall 2018, the field of early childhood education in Finland is characterized by turbulence, dissatisfaction and disagreements between the early childhood professionals. Issues such as large child groups, lack of personnel, high rates of sick leave and turnover intentions have been reported in recent national projects as well as in media. The problematic situation is mainly a result of the extensive reform that the Finnish early childhood education has undergone in the last five years, and that has resulted in significant changes on most levels within the field. With this as a foundation, and with the Job-Demands Resources model (JD-R) as point of departure, this thesis aimed to investigate how engaged daycare employees in Finland are, to explore the variables related to engagement as well as to analyze if the level of engagement had an impact on the employees' turnover intentions. Engagement was studied in relation to six variables: workload, emotional demands, work autonomy, relations to colleagues and the supervisor as well as sense of coherence.</p> <p>This thesis was a pilot study in the research project <i>Enjoy your work!</i>, conducted at the Faculty of Educational Sciences at the University of Helsinki. Data was collected in May 2018 with an electronic survey that was sent to the trade unions Talentia, SuPer and the Kindergarten Teachers Union in Finland (LTOL), and then forwarded to a total of $N = 3635$ daycare employees. In this study, $N = 545$ of the responses were analyzed. The material was processed and analyzed with the statistical program SPSS.</p> <p>The results showed that the Finnish daycare employees are highly engaged in their work but that a large percentage still had intentions of leaving their job. Four variables explained the engagement: work overload, emotional demands, work autonomy and sense of coherence. The level of engagement differed significantly between those who intended to leave and those who intended to stay, so that those who intended to stay reported higher levels of engagement. However, all employees were highly engaged in their work, even those who intended to leave.</p> | | | |
| Avainsanat — Nyckelord — Keywords Daycare employees, work engagement, JD-R, turnover intentions | | | |
| Säilytyspaikka — Förvaringsställe — Where deposited University of Helsinki – Helda / E-thesis (opinnäytteet) | | <i>ethesis.helsinki.fi</i> | |
| Muuta tietoja — Övriga uppgifter — Further information Supervisors: Cecilia Heilala & Nina Santavirta | | | |

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| 1. Inledning..... | 7 |
| 2. Bakgrund..... | 9 |
| 2.1. Småbarnspedagogik i Finland | 9 |
| 2.2. Det mångprofessionella arbetsteamet på daghem..... | 10 |
| 2.3. Från barndagvård till småbarnspedagogik, 2013 - 2030..... | 12 |
| 2.4. Ett arbetsfält i brand | 15 |
| 3. Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning..... | 19 |
| 3.1. Arbetsengagemang..... | 20 |
| 3.1.1. Arbetsengagemang i förhållande till likartade begrepp | 21 |
| 3.2. JD-R modellen..... | 23 |
| 3.2.1. Den hälsonedläggande processen och motivationsprocessen | 24 |
| 3.2.2. JD-R som teoretisk modell | 27 |
| 3.3. Krav och resurser i avhandlingens kontext..... | 28 |
| 3.3.1. Krav-variablerna..... | 29 |
| 3.3.2. Resursvariablerna | 32 |
| 3.4. Tidigare forskning | 35 |
| 3.5. Sammanfattning av bakgrund, teori och tidigare forskning | 40 |
| 4. Syfte, frågeställningar och avgränsning | 43 |
| 5. Empiriskt utförande | 44 |
| 5.1. Metodologi | 44 |
| 5.2. Beskrivning av datainsamlingsmetoder | 44 |
| 5.3. Beskrivning av mätinstrument och variabler..... | 45 |
| 5.3.1. Bakgrundsfrågor | 45 |
| 5.3.2. Frågor som relaterar till daghemmet..... | 45 |
| 5.3.3. Arbetsengagemang | 46 |
| 5.3.4. Emotionellt arbete | 46 |
| 5.3.5. Känsla av sammanhang (KASAM) | 48 |
| 5.3.6. Arbetsrelaterade krav och resurser | 48 |
| 5.3.7. Strukturella förändringar inom det småbarnspedagogiska fältet | 51 |
| 5.3.8. Avslutande frågor | 52 |
| 5.4. Statistiska metoder | 53 |

| | |
|--|-----------|
| 5.5. Etiska frågeställningar | 53 |
| 5.6. Beskrivning av samplet..... | 54 |
| 6. Resultat..... | 56 |
| 6.1. Hur upplever personalen de arbetsrelaterade faktorerna? | 57 |
| 6.1.1. Arbetsbörda | 58 |
| 6.2.2. Emotionella krav (Arbets- och personalrelaterade krav)..... | 58 |
| 6.2.3. Inflytande och delaktighet | 59 |
| 6.2.4. Relationen till kollegerna..... | 60 |
| 6.2.5. Relationen till förmannen | 60 |
| 6.2. Hur upplever personalen känslan av sammanhang?..... | 61 |
| 6.3. Hur engagerade är personalen i sitt arbete? | 61 |
| 6.4. Kan arbetsengagemanget förklaras med arbetsrelaterade och personliga krav och resurser? | 62 |
| 6.5. Inverkar graden av arbetsengagemang på personalens planer på att byta bransch?.. | 62 |
| 7. Diskussion och tillförlitlighet..... | 64 |
| 7.1. Krav i daghemsmiljön | 64 |
| 7.2. Resurser i daghemsmiljön..... | 66 |
| 7.3. Daghemspersonalens arbetsengagemang och dess konsekvenser..... | 66 |
| 7.4. Kritisk granskning av studien..... | 69 |
| 7.4.1 Samplet och metoden | 69 |
| 7.4.2. Mätinstrument och analys..... | 71 |
| 7.5. Förslag på fortsatt forskning | 72 |
| 8. Sammanfattning | 74 |
| Referenser..... | 75 |
| Bilagor | 85 |
| Bilaga 1. Informationsbrevet | 85 |
| Bilaga 2. Frågeformuläret..... | 86 |

Figur- och tabellförteckning

| | |
|---|-----------|
| <i>Figur 1. Förändringen av personalstrukturen 1.9.2018.....</i> | <i>12</i> |
| <i>Figur 2. Lagreformens tre delar 2015-2018.....</i> | <i>15</i> |
| <i>Figur 3. Job Demands-Resources-modellen (JD-R).....</i> | <i>23</i> |
| <i>Figur 4. Avhandlingens upplägg.....</i> | <i>29</i> |
| <i>Figur 5. Personalens inställning till den nya lagen om småbarnspedagogik (540/2018) enligt utbildningsgrupp.....</i> | <i>57</i> |
| <i>Figur 6. Personalens planer på att byta bransch enligt utbildningsgrupp.....</i> | <i>63</i> |
| <i>Figur 7. Avhandlingens resultat.....</i> | <i>74</i> |
| | |
| <i>Tabell 1. Slutgiltig faktorlösning, emotionella krav.....</i> | <i>47</i> |
| <i>Tabell 2. Slutgiltig faktorlösning, arbetsböra.....</i> | <i>49</i> |
| <i>Tabell 3. Slutgiltig faktorlösning, relationen till kolleger och förman.....</i> | <i>51</i> |
| <i>Tabell 4. Avhandlingens summavariabler.....</i> | <i>52</i> |
| <i>Tabell 5. Lineär regressionsanalys med arbetsengagemang som oberoende variabel.....</i> | <i>62</i> |

1. Inledning

”Regeringens politik när det gäller små barn är motstridig. Å ena sidan har man gjort fatala försämringar, å andra sidan har vi nu en ny lag om småbarnspedagogik.”

(Ginman, Susanna, HBL 8.8.2018)

I sin kolumn i HBL i augusti 2018 fångar Susanna Ginman essensen i den aktuella samhällspolitiska diskussionen gällande småbarnspedagogiken i Finland. Ginman (2018) hänvisar till den reform som inleddes år 2013 och som har lett till omfattande strukturella, innehållsmässiga och ideella förändringar av den småbarnspedagogiska verksamheten (Eskelinen & Hjelt, 2017; Karila, 2016; Puroila & Kinnunen, 2017).

Precis som det framkommer i Ginmans (2018) kolumn har reformen av småbarnspedagogiken i Finland bland annat resulterat i en ny lag om småbarnspedagogik där såväl syftet som målsättningarna med verksamheten har omdefinierats. I enlighet med lagen har småbarnspedagogiken nu ett starkt fokus på pedagogik vilket tydligare sammanlänkar verksamheten med de övriga utbildningsstadierna (Utbildningsstyrelsen, n.d.a.) samt lyfter fram småbarnspedagogiken som en central utgångspunkt för människans livslånga lärande (Karila, 2016). Eftersom forskning tyder på att en hög utbildningsnivå bland personalen är en förutsättning för småbarnspedagogisk verksamhet av hög kvalitet (bl.a. Manning, Garvis, Fleming & Wong, 2017) har reformen därtill lett till en förhöjning av daghemspersonalens behörighetskrav (Undervisnings och kulturministeriet, 2018a; 2018b).

Stora satsningar på småbarnspedagogiken anses inte endast gynna barnen som individer utan även samhället i stort (Karila, 2016). Ur ett pedagogiskt och utvecklingspsykologiskt perspektiv tyder forskning bland annat på att småbarnspedagogik av hög kvalitet har en märkbart positiv inverkan på barnets kognitiva, emotionella och socio-emotionella utveckling samt främjar barnets fortsatta utveckling och lärande (bl.a.; Manning et al., 2017; Melhuish, Ereky-Stevens, Petrogiannis et al., 2015, se Karila, Kosonen & Järvenkallas, 2017 samt Karila, 2016 för en översikt). Ur ett samhällspolitiskt perspektiv ser bland annat Heckman (2011;2015) därtill högkvalitativ småbarnspedagogik som en ekonomisk och socioekonomisk investering. Han menar att god småbarnspedagogisk verksamhet på lång sikt ökar det totala humana kapitalet i samhället vilket leder till ökad

jämlikhet, minskade socio-ekonomiska skillnader mellan befolkningen och följaktligen till ekonomisk vinst.

Precis som Ginman (2018) framhåller i det inledande citatet har den småbarnspedagogiska reformen i Finland dock präglats av motstridiga budskap. Å ena sidan har omfattande strukturella och innehållsmässiga förändringar genomförts med avsikt att höja kvaliteten på verksamheten. Å andra sidan har resurserna inte ökat, snarare minskat, vilket resulterat i en missnöjd och kraftigt belastad personal. Detta har i sin tur tagit sig uttryck som hög sjukfrånvaro bland personalen samt en oroväckande stor andel av personalen som uttrycker en önskan om att byta bransch. (se t.ex. Eskelinen & Hjelt, 2017; Puroila & Kinnunen, 2017.) Om personalen ständigt byts ut lider kvaliteten på verksamheten eftersom barnen konstant är tvungna att forma nya vårdrelationer (OECD, 2014). En central förutsättning för att ordna verksamhet av hög kvalitet i enlighet med de nya styrdokumenterna är följaktligen att få kompetent personal att stanna kvar på sin arbetsplats.

En central faktor som visat sig inverka positivt på personalens vilja att stanna kvar på arbetsplatsen är deras arbetsengagemang. Personal som är starkt motiverade att utföra sina arbetsuppgifter och känner sig positivt dedikerade till sitt arbete är mindre benägna att byta arbetsplats och presterar därtill ofta bättre än sina mindre engagerade kolleger. (Halbesleben, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004a.) Syftet med denna avhandling är därför att undersöka hur engagerade daghemspersonalen i Finland är, utreda vilka faktorer som förklarar engagemanget samt analysera huruvida graden av arbetsengagemang inverkar på personalens planer på att byta bransch. Studien tar avstamp i den teoretiska modellen "Job-Demands-Resources, JD-R" (Schaufeli & Bakker, 2004a) där arbetsengagemang ses som en länk (*mediator*) mellan arbetsrelaterade/personliga faktorer och positiva resultat (*outcomes*) för individen och organisationen. Avhandlingen görs inom ramen för forskningsprojektet *Gilla ditt jobb!* som utförs vid pedagogiska fakulteten vid Helsingfors universitet. Personalens arbetsengagemang utreds här med avseende på variablerna arbetsbörda, emotionella krav, inflytande och delaktighet, relationen till kollegor och förman samt Antonovskys (1987) känsla av sammanhang (KASAM).

2. Bakgrund

Med avsikt att skapa en kontext för arbetet beskrivs inledningsvis den småbarnspedagogiska verksamheten i Finland samt det mångprofessionella teamet som arbetar på daghem. Kapitlet fortsätter därefter med en redogörelse över de förändringar som verksamheten under de senaste åren har genomgått och avslutas med en inblick i det utmanande läget på fältet.

2.1. Småbarnspedagogik i Finland

Småbarnspedagogiken är en del av de offentliga fostrings- och utbildningstjänsterna i Finland och ligger under Undervisnings- och kulturministeriet (Undervisnings- och kulturministeriet, n.d.a). Den småbarnspedagogiska verksamheten styrs genom ett hierarkiskt system där Lag om småbarnspedagogik (540/2018) utgör grunden för all verksamhet och nationella och kommunala styrdokument ger riktlinjer för den praktiska verksamheten. Utbildningsstyrelsen fungerar som statligt ämbetsverk. (Utbildningsstyrelsen, 2016.) Med småbarnspedagogik avses här verksamhet för barn i åldern 0-5 år.

I Lag om småbarnspedagogik (540/2018, 1 §) definieras småbarnspedagogik som ”*en målinriktad och systematisk helhet som består av fostran, undervisning och vård av barn i vilken i synnerhet pedagogiken betonas*”. Målet med verksamheten är att stödja barnets uppväxt, utveckling och lärande samt främja välbefinnandet (Utbildningsstyrelsen, n.d.a). I Finland är det frivilligt att delta i småbarnspedagogisk verksamhet men alla barn har rätt till åtminstone 20 timmar småbarnspedagogik i veckan. Verksamheten är dock avgiftsbelagd. (Undervisnings- och kulturministeriet, n.d.b.)

I Finland är kommunerna ansvariga för att ordna småbarnspedagogik enligt behov, men verksamheten kan även ordnas privat eller av olika föreningar och församlingar. Småbarnspedagogik kan ordnas som daghemsverksamhet eller familjedagvård, alternativt som klubb eller lekverksamhet. (Utbildningsstyrelsen, n.d.a.) Daghemsverksamhet är den mest allmänna formen av småbarnspedagogik (Utbildningsstyrelsen, 2016) och kommer därför att ligga i fokus i denna avhandling.

2.2. Det mångprofessionella arbetsteamet på daghem

Den småbarnspedagogiska verksamheten sammanför områdena vård, fostran och undervisning (Utbildningsstyrelsen, 2016). Arbetet på daghem utförs i ett mångprofessionellt team där personalen arbetar tillsammans för att genomföra de olika områdena (Onnismaa, Tahkokallio, Reunamo & Lipponen, 2017). Utbildningsstyrelsen (2016) lyfter fram den mångprofessionella personalen som en viktig resurs och som en förutsättning för att garantera småbarnspedagogik av hög kvalitet, så länge allas kompetens utnyttjas på ett ändamålsenligt sätt.

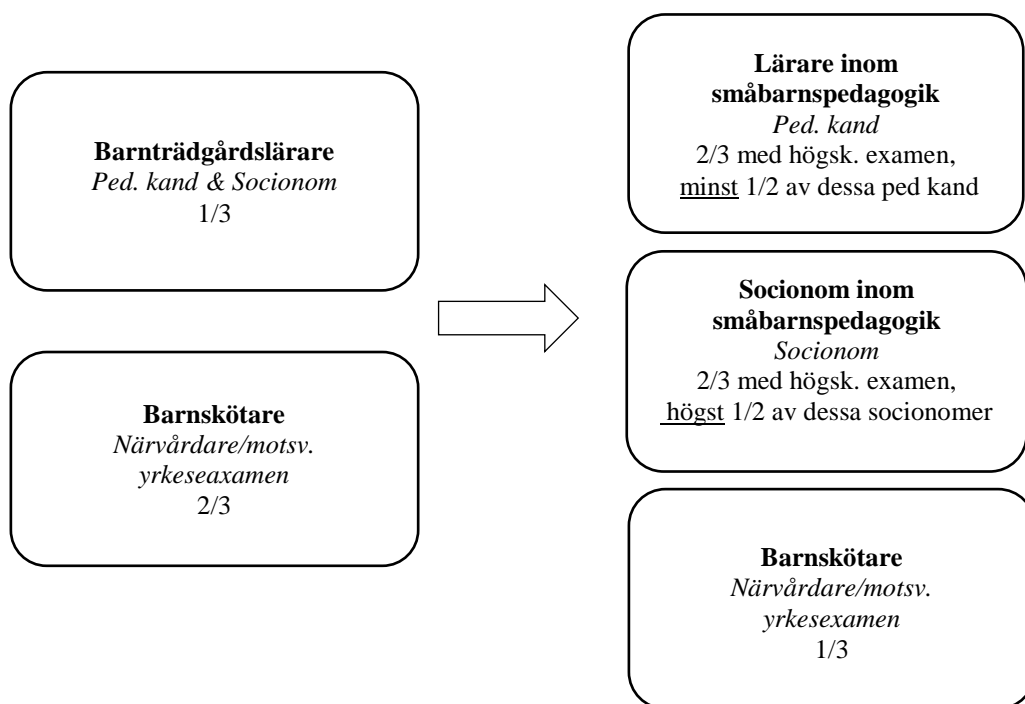
I det mångprofessionella teamet ingår personal med olika utbildningsbakgrund och således även olika expertisområden. De som har en *pedagogie kandidatexamen* från universitetet har framförallt kompetens i frågor gällande lärande, pedagogiskt ledarskap samt de styrdokument som styr den småbarnspedagogiska verksamheten. Med pedagogiskt ledarskap menas i denna bemärkelse att skapa förutsättningar för barnens utveckling och lärande. (Eskelinen & Hjelt, 2017.) De som har en *socionomexamen* från en yrkeshögskola, med minst 60 studiepoäng i småbarnspedagogik, har expertis i frågor gällande barnens och familjernas vardag och de stöd de eventuellt behöver (ibid.) samt i mångprofessionellt samarbete och samarbete med föräldrarna (Undervisnings- och kulturministeriet, 2018a). De med *yrkesexamen inom socialvården* med inriktning på barn, eller motsvarande examen, är i sin tur sakkunniga inom frågor som relaterar till hälsa och vård (Eskelinen & Hjelt, 2017).

I september 2018 uppdaterades Lag om småbarnspedagogik (540/2018) och nya bestämmelser om personalens yrkesbeteckningar och utbildningsnivå samt om personalstrukturen på daghem trädde i kraft (Se Figur 1). Fram till laguppdateringen existerade ingen lagstadgad skillnad mellan pedagogie kandidaterna och socionomerna i vare sig yrkesbeteckning eller arbetsuppgifter, utöver att pedagogie kandidaterna även hade behörighet att arbeta inom förskoleundervisningen. Bägge utbildningsgrupper hade yrkesbeteckningen barnträdgårdslärare. (Undervisnings- och kulturministeriet, 2018a.) Personalen med yrkes- eller motsvarande examen gick därtill tidigare ofta under yrkesbeteckningen barnskötare, närvårdare eller barnledare. De nya bestämmelserna avser särskilja de olika utbildningsgruppernas från varandra samt tydliggöra deras ansvarsområden (Undervisnings och kulturministeriet, 2018a; 2018b). I enlighet med den nya lagen består arbetsteamet på daghem således nu officiellt av lärare inom

småbarnspedagogik (pedagogie kandidater) socionomer inom småbarnspedagogik (socionomer med yrkeshögskoleexamen) samt barnskötare (yrkesexamen inom socialområdet). I arbetsteamet kan därtill ingå speciallärare inom småbarnspedagogik samt eventuella assistenter. Arbetsteamet leds av en daghemsföreståndare. (Undervisnings och kulturministeriet, 2018a.)

Lagen träder gradvis i kraft och alla som tidigare var behöriga barnträdgårdslärare är fortsättningsvis behöriga såväl lärare inom småbarnspedagogik som socionomer inom småbarnspedagogik under hela sin fortsatta karriär, oavsett om de är pedagoger eller socionomer till utbildningen. Detta gäller även de som för tillfället studerar till socionom eller pedagogie kandidat samt de som godkänts att studera senast 1.8.2019 och utexamineras senast 31.7.2023. De som innan augusti 2018 fyllde behörighetskraven som barnskötare är på samma sätt behöriga barnskötare även efter att den nya lagen trädde i kraft. Det är däremot arbetsgivaren som beslutar om vilka specifika arbetsuppgifter som ingår i den anställdas arbete, oberoende av yrkesbeteckning. (Undervisnings- och kulturministeriet, 2018a.)

Utöver att förtydliga arbetsfördelningen på fältet är syftet med den nya lagen att öka utbildningsnivån bland daghemspersonalen. Senast år 2030 skall minst två tredjedelar av personalen ha en högskoleutbildning, det vill säga vara socionomer eller pedagogie kandidater, och av dessa skall därtill minst hälften vara pedagogie kandidater. Den resterande tredjedelen kan följaktligen vara barnskötare. Detta är en markant förhöjning av utbildningsnivån från de tidigare bestämmelserna där förhållandet mellan högskoleutbildade och yrkesutbildade var det motsatta. (Undervisnings- och kulturministeriet, 2018a; 2018b.) För tillfället råder det brist på lärare inom småbarnspedagogik med pedagogie kandidatexamen och för att uppfylla de nya kraven ökas antalet nybörjarplatser på universitetens studieriktningar för lärare inom småbarnspedagogik mellan år 2018 och 2021, med hjälp av finansiering på totalt 28 miljoner euro från regeringen. Antalet socionomer som utbildas anses redan vara tillräckligt. (Undervisnings- och kulturministeriet, 2017a.) Fram till 2030 är dock behörighetsvillkoren desamma som tidigare, det vill säga att endast en tredjedel av personalen behöver ha en högskoleexamen (Undervisnings- och kulturministeriet, 2018a).



Figur 1. Förändringen av personalstrukturen 1.9.2018 (gradvis fram till 2030)

2.3. Från barndagvård till småbarnspedagogik, 2013 - 2030

Som det nämndes i inledningen har småbarnspedagogiken i Finland sedan år 2013 varit föremål för omfattande förändringar. När barndagvården blev lagstadgad verksamhet år 1973 var verksamheten i huvudsak en socialtjänst riktad till föräldrarna. Syftet med verksamheten var att stödja föräldrarna i fostringsarbetet samt erbjuda båda föräldrarna en möjlighet att delta i arbetslivet. Barndagvården låg då under Social- och hälsovårdsministeriet. (Puroila & Kinnunen, 2017; Mikkola, Repo, Vlasov, Paananen, Mattila, 2017.) Baserat på nya forskningsresultat inom barnpsykologi och barnpedagogik (bl.a. Manning et al., 2017; Taggart et al., 2015) är man dock idag medveten om att småbarnspedagogik har en positiv inverkan på barnets utveckling och lärande, och har således även gynnsamma effekter på samhället på lång sikt (se bl.a. Heckman, 2011;2015). För att uppnå dessa positiva effekter pekar forskning däremot tydligt på att den småbarnspedagogiska verksamheten måste vara av hög kvalitet (Manning et al., 2017; Karila et al., 2017; Utbildningsstyrelsen, n.d.b). Med avseende på detta inleddes år 2013 en reform av småbarnspedagogiken i Finland som omfattade bland annat förändringar i

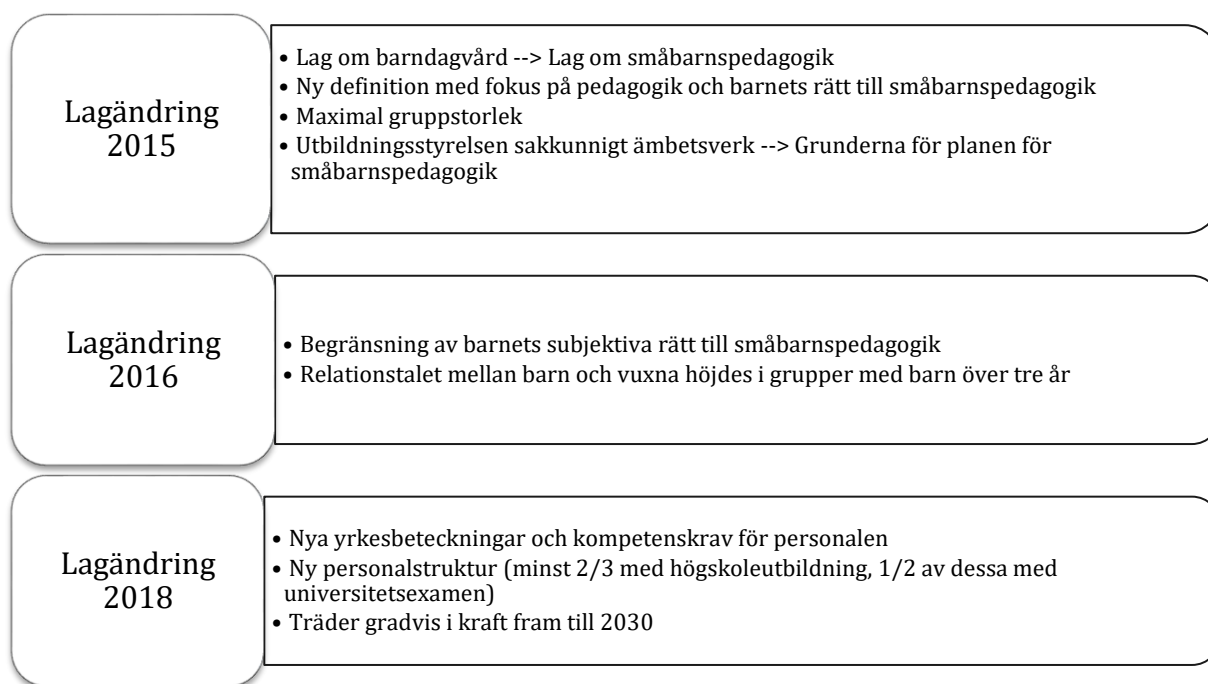
styrsystemet samt i verksamhetens huvudsakliga målsättningar och innehåll (Karila et al., 2017). Reformen inleddes år 2013 när uppgifter gällande planering-, styrning-, övervakning-, och lagstiftning av dagvården överfördes till Undervisnings- och kulturministeriet (UKM), vilket stärkte verksamhetens koppling till de övriga utbildningsstadierna (Mikkola et al., 2017; Puroila & Kinnunen, 2017). Sedan flytten under UKM har ändringar i lagen som styr småbarnspedagogiken genomförts tre gånger (Puroila & Kinnunen, 2017; Undervisnings- och kulturministeriet, 2018b). Lagstiftningsreformens tre delar beskrivs nedan och åskådliggörs i Figur 2.

År 2015 genomfördes den första delen i lagstiftningsreformen vilket ledde till omfattande förändringar av den småbarnspedagogiska verksamheten (Puroila & Kinnunen, 2017). Den ursprungliga Lag om barndagvård (64/1973) ändrade namn till Lag om småbarnspedagogik och begreppet småbarnspedagogik ersatte samtidigt de begrepp som tidigare använts inom barndagvården. Verksamheten definierades även för första gången i lag utgående från tio stycken omfattande mål och småbarnspedagogiken fick sin nuvarande definition där framför allt pedagogiken har en framträdande roll. (Mikkola et al., 2017; Puroila & Kinnunen, 2017; Undervisnings- och kulturministeriet, 2015a.) I den nya lagen betonades framför allt *barnets* rätt till småbarnspedagogik, till skillnad från den tidigare lagen där fokus främst legat på föräldrarna. I lagen fastställdes även en maximalstorlek för barngrupperna på daghem. (Undervisnings- och kulturministeriet, 2015a; Utbildningsstyrelsen, n.d.b.) Av avgörande betydelse för småbarnspedagogiken i Finland var därtill att Utbildningsstyrelsen lagenligt utsågs till sakkunnigt ämbetsverk för verksamheten (Mikkola et al., 2017; Undervisnings- och kulturministeriet, 2015a). Som sakkunnigt ämbetsverk gavs Utbildningsstyrelsen rätt att för första gången göra upp Grunderna för planen för småbarnspedagogik, ett nationellt styrdokument där småbarnspedagogikens mål och centrala innehåll fastställs (Mikkola et al., 2017). Till skillnad från de rekommendationer som Utbildningsstyrelsen tidigare gjort upp för dagvårdsverksamheten är Grunderna för planen för småbarnspedagogik ett normdokument, vilket betyder att personalen inom småbarnspedagogik sedan år 2017 är skyldiga att ordna verksamhet i enlighet med den värdegrund, de mål, och det innehåll som beskrivs i planen (Utbildningsstyrelsen, n.d.b.).

År 2016 genomgick lagen nya förändringar och uppdaterades då utgående från det dåvarande regeringsprogrammet (Puroila & Kinnunen, 2017). Lagförändringen ledde

bland annat till att barnets rätt till småbarnspedagogik begränsades till minst 20 h/vecka samt att relationstalet mellan antalet barn i förhållandet till antalet vuxna höjdes i barngrupper med barn över tre år. Medan det tidigare krävdes en vuxen på sju barn krävs nu en vuxen på åtta barn. (Puroila & Kinnunen, 2017; Undervisnings- och kulturministeriet, 2015a.) Medan lagen från 2015 fastslog en maximal gruppstorlek på daghemmen gav uppdateringen år 2016 således kommunerna möjlighet att åter öka på antalet barn per grupp. Som anordnare av verksamheten kan kommunerna välja att fortfarande erbjuda mera än 20 h/vecka för alla barn samt ha mindre barngrupper än lagen förutsätter. (Puroila & Kinnunen, 2017.) Puroila och Kinnunens utredning (2017) visar dock att drygt två tredjedelar av kommunerna i Finland har begränsat barnets rätt till småbarnspedagogik i enlighet med lagen och ungefär hälften har höjt antalet barn i förhållande till vuxna i barngrupper med barn över tre år.

Den tredje och nyaste reformen år 2018 har redan delvis beskrivits i kapitel 2.2 (och illustrerats i Figur 1) Den nya lagen är framförallt ett medel för att höja kompetensnivån bland personalen inom småbarnspedagogik för att således förbättra kvaliteten på verksamheten (Undervisnings- och kulturministeriet, 2018b; 2018c). Lagen baserar sig på forskning som tyder på att en kompetent personal är en förutsättning för småbarnspedagogisk verksamhet av hög kvalitet och samtidigt på att det existerar ett tydligt samband mellan hög kompetens och hög utbildningsgrad (Karila, Kosonen & Järvenkallas, 2017; Undervisnings- och kulturministeriet, 2018d). Regeringens förslag om den nya lagen godkändes av riksdagen i juni 2018 och trädde i kraft den första augusti 2018 (Undervisnings- och kulturministeriet, 2018b).



Figur 2. Lagreformens tre delar 2015-2018

2.4. Ett arbetsfält i brand

I samband med att det småbarnspedagogiska fältet genomgått omfattande förändringar har personalen varit föremål för flera nationella utredningar och skapat ett flertal rubriker i media. Med avsikt att belysa kontexten för avhandlingens datainsamling presenteras här ett urval av de diskussioner som aktivt pågått under år 2017 och 2018.

På uppdrag av Statsstyrelsen utredde Puroila och Kinnunen (2017) vid Uleåborgs universitet hur de anställda inom småbarnspedagogiken förhåller sig till lagstiftningsförändringarna år 2015 och 2016. Utredningen tyder på att uppdateringen av lagen år 2015 togs emot huvudsakligen positivt trots att den ledde till omfattande förändringar av verksamheten. Av de närmare tvåtusen anställda som deltog i utredningen upplever många att laguppdateringen har tydliggjort och stärkt småbarnspedagogikens pedagogiska uppgift samt att verksamheten nu blivit mera planerad och målinriktad. Gällande laguppdateringen år 2016 förmedlar dock Puroila och Kinnunens (2017) utredning betydligt negativare resultat. Som följd av den andra laguppdateringen rapporterar personalen om för stora grupper, mindre möjligheter att tillgodose barnens individuella behov, ökade oroligheter på daghemmen, utrymmesbrist, ökat buller samt

ökade risksituationer. De anställda uppger sig vara hårt belastade och ha svårt att orka i arbetet.

Följderna av laguppdateringen 2016 har även aktivt uppmärksamats i media under 2017 och 2018. I en intervju med Yle i februari 2018 kritiserar barnombudsmannen Tuomas Kurttila lagstiftningen gällande småbarnspedagogiken i Finland, framför allt begränsningarna av den subjektiva rätten till småbarnspedagogik för alla barn samt de alldeles för stora gruppstorlekarna (Yle, 21.2.2018). Kurttila beskyller den nuvarande regeringen för en motstridig politik gällande samhällets yngsta medlemmar, något som även Susanna Ginman tar upp i sin kolumn i HBL (8.8.2018). I januari 2017 publicerade Helsingin Sanomat resultaten av en undersökning utförd bland personalen inom småbarnspedagogik (Helsingin Sanomat 5.1.2017). I undersökningen deltog över 500 anställda och i artikeln uttrycker personalen ett starkt missnöje över situationen på fältet. Enligt HS berättar många av undersökningsdeltagarna om ökade konflikter, kaos, känslor av otillräcklighet och utbrändhet, mycket på grund av för stora gruppstorlekar och personalbrist.

Den akuta personalbristen på daghem, särskilt i huvudstadsregionen, är ett återkommande tema i såväl nationella utredningar (se bland annat Eskelinen & Hjelt, 2017; Onnismaa, Tahtokallio & Kalliala, 2015; Sydkusten, 2016) som i media (bl.a. Helsingin Sanomat 27.8.2018; Yle, 28.8.2018). Problematiken konkretiseras i artiklar där personal vid enskilda daghem berättar om den katastrofala situation de befinner sig i för tillfället. I Yle (19.9.2018) meddelar personalen vid ett svenskspråkigt daghem i Helsingfors att endast sex av nio platser i arbetsteamet är fyllda och att en stor del av den ordinarie personalen därtill är sjukskriven. Helsingin Sanomat (27.8.2018) rapporterar om ett annat daghem i Helsingfors som utan resultat sökt efter nya barnträdgårdslärare i flera månaders tid. I bägge fallen är daghemmen nu tvungna att klara sig med tillfälliga vikarier, som även dessa är en bristvara (Helsingin Sanomat 27.8.2018; Yle 19.9.2018). Det stora antalet vikarier oroar daghemsföreståndaren som intervjuas i Helsingin Sanomat (27.8.2018) eftersom det för det första innebär att barnen inte ges möjlighet att utveckla trygga och stadigvarande relationer med de vuxna och för det andra att personalen inte har möjlighet att bygga upp ändamålsenliga arbetsrutiner och verksamhetsmål. Utöver den redan akuta personalbristen framkommer det därtill, i en landsomfattande utredning av Eskelinen och Hjelt (2017), att så mycket som 34 % av de tillfrågade som arbetar på daghem eller inom

specialdagvården överväger att byta bransch inom de kommande tio åren. I utredningen deltog drygt 13 000 anställda inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen, varav 68 % svarat att de arbetar på daghem (inte som daghemsföreståndare). Av utbildningsgrupperna är socionomerna, med 45 %, mest benägna att byta bransch. Som orsaker till branschbyte anger personalen bland annat att kompensationen för arbetet inte motsvarar det tunga och ansvarsfulla arbetet, att de saknar tillräckliga resurser för att utöva sitt arbete samt att de inte får tillräcklig uppskattning för arbetet de gör. (Eskelinen & Hjelt, 2017.)

Ett ytterligare ämne som behandlats flitigt i media, särskilt under våren 2018, är den nya lagändringen. Lagändringen beskrevs tidigare i kapitel 2.2 och 2.3. Lagen som godkändes i riksdagen i juni 2018 skapade under våren en konflikt mellan de yrkesgrupper som arbetar på daghem samt mellan deras utbildningsanordnare och intressebevakare (se bl.a. HBL, 23.4.2018; HBL, 26.4.2018; HBL 27.2.2018; Helsingin Sanomat 22.1.2018). Medan lagförslaget stöddes av bland annat universiteten och lärarfacket OAJ, dit de universitetsutbildade barnträdgårdslärarna hör, väckte den starkt motstånd hos bland annat yrkeshögskolorna och fackförbunden som representerar de två övriga yrkesgrupperna. Meningsskiljaktigheterna omfattade verksamhetens starka fokus på pedagogik samt förslaget om att öka andelen universitetsutbildade i arbetsteamet. Motståndarna till lagen förhöll sig bland annat kritiskt till hur lagen ska kunna förverkligas eftersom barnskötarna för tillfället utgör den största gruppen på fältet. (se bl.a. Helsingin Sanomat 22.1.2018.) En nationell utredning från år 2017 visar att den mest allmänt förekommande personalstrukturen på daghemmen i Finland är en barnträdgårdslärare per två barnskötare (Puroila & Kinnunen, 2017). I april 2018 kulminerade diskussionerna i att medlemmar från fackförbunden Talentia, SuPer, JHL, Jyty och Tehy, det vill säga förbunden dit barnskötarna och socionomerna hör, marscherade ut i protest i Helsingfors (se bl.a. HBL 25.4.2018 & Helsingin Sanomat 25.4.2018) Tidigare under våren, i mars 2018, demonstrerade därtill barnträdgårdslärarna för att höja lönen till samma nivå som lärarna inom den grundläggande utbildningen (se bl.a. Yle 24.3.2018).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det småbarnspedagogiska fältet har genomgått, och fortsättningsvis genomgår, omvälvande förändringar vilket lett till att fältet för tillfället präglas av meningsskiljaktigheter och frustration och till att en oroväckande stor andel av personalen överväger att byta bransch. Eftersom forskning tyder på att en starkt engagerad

personal är mindre benägen att byta bransch (bl.a. Halbesleben, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004a) ligger fokus i denna avhandling på att utreda hur engagerade daghemspersonalen i Finland är, vilka faktorer som förklarar engagemanget samt huruvida engagemanget verkligen inverkar på personalens planer på att byta bransch (*turnover intention*).

3. Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning

I detta kapitel presenteras de teoretiska utgångspunkterna för studien samt tidigare forskning som är relevant för studiens syfte. Studien har sin utgångspunkt i den positiva psykologin, en vetenskapsgren som fokuserar på att lära sig mäta, hantera och maximera människans positivt orienterade psykologiska kapacitet. I motsats till att försöka minska risken för utbrändhet och vantrivsel på arbetet, strävar man inom den positiva psykologin således till att öka sannolikheten för välmående, tillfredsställelse och produktivitet på arbetsplatsen. (Hakanen, 2009a; Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006; Schaufeli, 2013.)

Syftet med studien är att undersöka daghemspersonalens arbetsengagemang, utreda vilka faktorer som påverkar engagemanget samt analysera huruvida graden av arbetsengagemang inverkar på personalens planer på att byta bransch. Kapitlet inleds med en redogörelse av begreppet arbetsengagemang och fortsätter med en utförlig beskrivning av den teoretiska modell som studien utgår ifrån. Avslutningsvis följer en litteraturoversikt över forskning som tidigare utförts inom det småbarnspedagogiska fältet och som är relevant för studiens syfte.

3.1. Arbetsengagemang

Arbetsengagemang (*eng. work engagement*) är ett välanvänt begrepp såväl inom företagsvärlden som inom den akademiska världen, men saknar däremot en entydig definition (Schaufeli, 2013). Kahn (1990) bidrog med en av de första definitionerna inom den akademiska världen och beskrev då arbetsengagemang som att en organisationsmedlem involverar sig själv i sin arbetsroll vilket tar sig uttryck på ett såväl fysiskt, kognitivt som emotionellt plan (Hakanen, 2009a; Schaufeli, 2013).

Först vid millennieskiftet, när den positiva psykologin fick ökat inflytande i den akademiska världen började andra forskare intressera sig för begreppet (Schaufeli, 2013). Från att tidigare starkt ha fokus på utbrändhet och ohälsa inom arbetslivet började forskarna istället intressera sig för människan positiva kapaciteter och hur dessa kan förstärkas. Begrepp som till exempel arbetsengagemang fick därmed synlighet. (Hakanen, 2009a; Schaufeli et al., 2006; Schaufeli, 2013.) Omfattande förändringar i arbetslivet bidrog ytterligare till att begreppet framhävdes. Det nya arbetsklimatet, som präglades av teamarbete, plattare organisationsstrukturer och kontinuerliga förändringsprocesser, krävde personal som var mera psykologiskt närvarande och involverade i sitt arbete än tidigare. För arbetsgivarnas del blev det således en viktig konkurrensfördel att ha arbetstagare som var villiga att hänge sig åt sitt arbete. (Schaufeli, 2013.)

Forskningen om arbetsengagemang följer inte en entydig stig utan begreppet har undersökts och förklarats utgående från olika teoretiska perspektiv. Schaufeli (2013) räknar bland annat upp det behovsuppfyllande perspektivet, arbetstillfredsställelse-engagemang-perspektivet samt det multidimensionella perspektivet. Inom finländsk forskning hänvisas ofta till Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá och Bakkers definition på arbetsengagemang där arbetsengagemang beskrivs som ”ett unikt, positivt, meningsfullt arbetsrelaterat sinnestillstånd som karaktäriseras av handlingskraft, hängivelse och absorption” (2002 s. 74 *egen övers.*) (Hakanen, 2009a; Hakanen, 2009b). Definitionen används ofta inom forskning berörande arbetsengagemang (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008; Schaufeli, 2013) och har även operationaliserats i mätinstrumentet Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2004b). I denna studie används ovanstående definition på arbetsengagemang.

I enlighet med Schaufeli et al. (2002) består arbetsengagemang av tre latenta dimensioner: handlingskraft, hängivelse och absorption. Handlingskraft (eng. *eng.vigor*), karaktäriseras av att personen upplever en hög energinivå, en stark tilltro till sin egen förmåga, vilja att investera såväl tid som energi i arbetet samt en förmåga att härda ut även i motgångar och utmanande situationer. Hängivelse (eng. *dedication*) kännetecknas i sin tur av en känsla av meningsfullhet, stolthet, entusiasm, inspiration och utmaning medan absorption (eng. *absorption*) karaktäriseras av att personen är fullständigt koncentrerad och uppfylld av sitt arbete, har en känsla av att tiden går fort och har svårt att lösgöra sig från arbetet. (Schaufeli, 2013; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004a.) Absorption påminner således om det tillstånd som Mihaly Csikszentmihalyi kallar för ”flow” (Csikszentmihalyi, Abuhamdeh & Nakamura, 2014). Till skillnad från flow, som beskrivs som en tillfällig, subjektiv upplevelse där en individ är fullständigt koncentrerad på och involverad i det hen för stunden håller på med (Csikszentmihalyi et al., 2014), är arbetsengagemang ett mera ihållande och övergripande affektivt-kognitivt tillstånd som inte fokuserar på någon specifik händelse, individ, beteende eller något specifikt objekt (Schaufeli, 2013; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004a). Arbetsengagemanget är däremot alltid kontextbundet och konstrueras genom en dynamisk interaktion mellan individen och hens arbetsomgivning (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Arbetsengagemang har även visat sig vara ett kollektivt fenomen som kan ”smitta av sig” mellan arbetstagare på en arbetsplats (Bakker, van Emmerik & Euwema, 2006; Hakanen 2009b)

3.1.1. Arbetsengagemang i förhållande till likartade begrepp

Även om arbetsengagemang som begrepp används flitigt, är forskarna inte helt eniga om begreppets innebörd, och arbetsengagemang ses ibland som en synonym till begrepp som till exempel arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse (Bakker, 2011; Schaufeli, 2013). Det händer även att begreppet sammanförs med det negativt laddade begreppet ”arbetsholism” (eng. *workaholism*) (Schaufeli, 2013). Flera forskare, bland annat Bakker (2011) och Schaufeli (2013), betonar dock att, även om arbetsengagemang visserligen har flera gemensamma nämnare med övriga teoretiska begrepp, bör arbetsengagemang trots allt ses som ett eget begrepp. Medan arbetstillfredsställelse kan beskrivas som en mera passiv form av arbetsvälmående, är arbetsengagemang ett psykologiskt sinnestillstånd där arbetstrivsel kombineras med hög energi och handlingskraft. Arbetsmotivation utgör en komponent av arbetsengagemang men arbetsengagemang men beskriver därtill ett tillstånd

av hängivelse och absorption. (Bakker, 2011.) Motivationens samband med arbetsengagemang beskrivs närmare i kapitel 3.2.1. Gällande ”arbetsholism” och arbetsengagemang, har flera studier utförts för att särskilja begreppen från varandra (se, Schaufeli, 2013 för en översikt). Även om dessa begrepp är nära sammankopplade skiljer de sig avsevärt från varandra. Såväl engagerade arbetare som ”arbetsholister” arbetar ofta hårt, men av olika orsaker. Medan engagerade arbetare tycker att det är roligt att jobba och gärna gör det, kan ”arbetsholisterna” inte motstå sitt jobb även om de vill. Engagerade arbetare presterar ofta bra, mår ofta bra och är nöjda med livet, till skillnad från ”arbetsholisterna” som ofta presterar sämre och framförallt mår sämre. (Bakker, 2011; Bakker, Albrecht, Leiter, 2011; Schaufeli, 2013.)

Forskning kring arbetsengagemang tangerar även starkt forskning kring utbrändhet. Utbrändhet definieras av Maslach, Schaufeli och Leiter (2001) utifrån tre komponenter: emotionell utmattning, cynism och ineffektivitet, där emotionell utmattning hänvisar till att känna sig dränerad på energi, cynism till att ta känslomässigt avstånd från sina arbetsuppgifter och ineffektivitet till att känna sig inkompetent samt till minskad produktivitet i arbetet. Komponenterna inom utbrändhet är följaktligen nära sammankopplade med de tre komponenterna inom arbetsengagemang (Taris, Fekke Ybema & Beek, 2017). I flera års tid har forskarna debatterat om huruvida utbrändhet och arbetsengagemang är två ytterligheter av samma fenomen, eller om det fråga om två separata begrepp som mäter olika saker (Cole, Walter, Bedeian & O’Boyle, 2012; Maslach & Leiter, 1999; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004a; Taris, 2017). I en nyligen utkommen studie bekräftar Taris et al. (2017) det som lyftes fram redan av Schaufeli et al. (2002), det vill säga att arbetsengagemang inte är den positiva motpolen till utbrändhet utan utgör ett eget unikt begrepp. Enligt denna logik innebär således inte avsaknaden av symptom på utbrändhet automatiskt att en individ är engagerad (Hakanen, 2009a; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004a; Taris et al., 2017). Som den negativa motpolen till engagemang talar Hakanen (2009b) däremot om begreppet ”boreout”, som han beskriver som ett tillstånd där arbetstagaren är uttråkad, inte känner sig handlingskraftig, inte upplever sitt arbete som meningsfullt och inte känner sig som ”du” med sitt arbete.

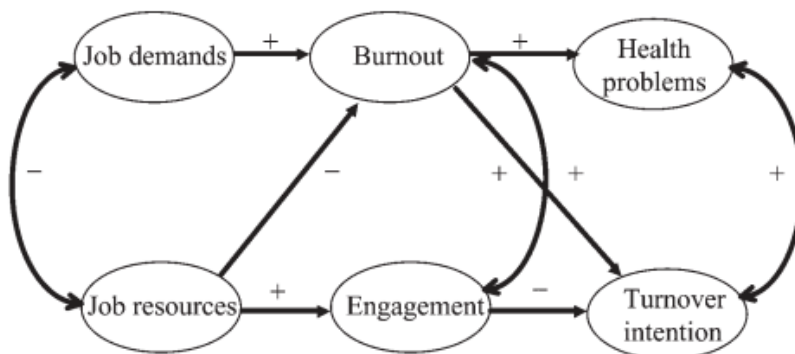
I den teoretiska modellen Arbetskrav-Resurser (*Job-Demands-Resources*) som utgör utgångspunkt för denna studie, synliggörs såväl den starka kopplingen mellan begreppen

utbrändhet och engagemang som den avgörande skillnaden mellan dem (Schaufeli, 2013; Schaufeli & Bakker, 2004a). Modellen beskrivs och illustreras i följande kapitel.

3.2. JD-R modellen

Definitionen på arbetsengagemang av Schaufeli et al. (2002), utgår från den teoretiska modellen Arbetskrav-Resurser (*eng. Job Demands-Resources*) (Schaufeli, 2013; Schaufeli & Bakker, 2004a). I fortsättningen används förkortningen JD-R modellen. JD-R utvecklades ursprungligen av Demerouti, Nachreiner, Bakker och Schaufeli (2001) som en teoretisk modell över hur arbetsförhållanden påverkar risken för utbrändhet. Några år senare vidareutvecklades modellen av Schaufeli och Bakker (2004a), med avstamp i den positiva psykologin, och forskarna inkluderade då den positiva variabeln arbetsengagemang i modellen. (Schaufeli, 2013; Schaufeli & Bakker, 2004a.)

JD-R baserar sig på tanken om att alla arbeten kan beskrivas utgående från arbetsrelaterade faktorer som i modellen delas in i krav (*demands*) och resurser (*resources*). Enligt modellen kan en arbetstagares arbetsengagemang samt risk för utbrändhet förklaras med den specifika kombinationen av upplevda krav och tillgängliga resurser på arbetsplatsen. De två psykologiska tillstånden, arbetsengagemang (*engagement*) och utbrändhet (*burnout*), förklarar i sin tur vilka följder (*outcomes*) kraven och resurserna får för organisationen och individen. (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli, 2013; Schaufeli & Taris, 2014.) Medan utbrändhet utgör en länk (*mediator*) mellan krav och hälsorelaterade problem (*health problems*) utgör engagemang i sin tur en länk mellan resurser och bland annat minskad personalomsättning (*turnover*) (Schaufeli & Bakker, 2004a) samt bättre prestationsförmåga (Schaufeli & Taris, 2014). JD-R modellen åskådliggörs i Figur 3.



Figur 3. Job-Demands-Resources modellen (JD-R) (Schaufeli & Bakker, 2004a)

I JD-R definieras kraven som ”de fysiska, psykiska, sociala, emotionella och organisatoriska aspekterna av ett arbete, som kräver fortgående fysisk och/eller psykisk (kognitiv och emotionell) ansträngning och som därför associeras med fysisk och/eller psykisk belastning” (Bakker & Demerouti, 2007 s. 312 *egen övers.*). Exempel på krav är en hög arbetsbelastning, (Schaufeli, 2013) en oändamålsenlig fysisk arbetsmiljö (Bakker & Demerouti, 2007; 2008) samt interpersonella konflikter (Schaufeli & Taris, 2014). Resurserna definieras i sin tur som fysiska, psykiska, sociala, och organisatoriska faktorer som kan inverka på arbetsupplevelsen på tre sätt: 1) underlätta de arbetsrelaterade kraven och således minska den fysiska eller psykiska ansträngningen som krävs för att möta kraven, 2) hjälpa arbetstagaren att uppnå arbetsrelaterade mål, samt 3) bidra till personlig och yrkesmässig utveckling (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Taris, 2014). Resurserna kan omfatta faktorer som är bundna till (a) *organisationen som helhet*, t.ex. lön och arbetssäkerhet, (b) *till hur arbetet är organiserat*, till exempel stort inflytande över arbetet och en tydligt definierad arbetsroll eller (c) *till arbetets karaktär*, till exempel varierande och meningsfulla uppgifter, autonomi i arbetet och feedback. Slutligen kan resurserna även omfatta interpersonella och sociala relationer på arbetsplatsen, det vill säga det sociala stöd som fås av kolleger och förmän samt den stämning som råder på arbetsplatsen. (Bakker & Demerouti, 2007.) Utöver de arbetsrelaterade resurserna kan även personliga resurser inkluderas i JD-R modellen, det vill säga resurser som inverkar positivt på en individs resiliens samt på förmågan att kontrollera och påverka arbetsförhållandena på ett ändamålsenligt sätt (Schaufeli, 2013; Schaufeli & Taris, 2014). Precis som de arbetsrelaterade resurserna hjälper de personliga resurserna arbetstagaren att uppnå arbetsrelaterade mål och stimulerar till personlig och yrkesmässig utveckling (Schaufeli, 2013; Schaufeli & Taris, 2014).

3.2.1. Den hälsonedsättande processen och motivationsprocessen

Enligt JD-R påverkar kraven och resurserna arbetstagaren enligt två olika psykologiska processer, den hälsonedsättande processen (*eng. health-impairment process*) och motivationsprocessen (*eng. motivational process*), där den hälsonedsättande processen i huvudsak utgår från kraven och motivationsprocessen i första hand utgår från resurserna (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004a; Schaufeli & Taris, 2014).

Den hälsonedsättande processen påvisar sambandet mellan krav och negativa följder för individen och organisationen (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004a;

Schaufeli & Taris, 2014). Om kraven höjs är arbetstagaren tvungen att öka sin arbetsinsats för att upprätthålla prestationsnivån och på så sätt nå sina/organisationens mål. Detta kräver att hen förbrukar mera energi. (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004a; Schaufeli & Taris, 2014.) I enlighet med Meijman och Mulders (1998) Insats-Återhämtnings modell (eng. *Effort-Recovery*) kan höga krav utan ändamålsenlig återhämtning på lång sikt resultera i att arbetstagaren dräneras på energi vilket kan leda till utbrändhet och vidare till övriga negativa hälsotillstånd som depression och kardiovaskulära sjukdomar.

Motivationsprocessen förklarar i sin tur sambandet mellan resurser och positiva följder för individen och organisationen (Schaufeli, 2013; Schaufeli & Taris, 2014). I enlighet med JD-R utgör resurserna motivationsfaktorer som bidrar till att arbetstagaren blir mera handlingskraftig och starkare involverad i sitt arbete, det vill säga blir mera engagerad (Schaufeli & Bakker, 2004a; Schaufeli, 2013; Schaufeli & Taris, 2014). Detta har vidare positiva följder eftersom en engagerad arbetare tenderar att prestera bättre, uppnå arbetsrelaterade mål och vara mindre benägen att byta jobb (Schaufeli & Bakker, 2004a; Schaufeli & Taris, 2014). Resurserna kan därtill utgöra såväl inre som yttre motivationsfaktorer i motivationsprocessen (Hakanen, 2009b; Schaufeli & Taris, 2014). Som yttre motivationsfaktorer utgör resurserna en anledning till, och eventuellt en förutsättning för, att arbetstagaren utför sina arbetsuppgifter. I enlighet med sin Insats-Återhämtnings-modell menar till exempel Meijman och Mulder (1998) att en arbetstagare är mera benägen att lägga ner tid och energi på ett arbete där arbetsmiljön erbjuder goda resurser. Som inre motivationsfaktorer skapar däremot resurserna förutsättningar för att arbetstagaren ska uppleva att *arbetet i sig själv* är motiverande, oberoende av yttre faktorer (Schaufeli & Bakker, 2014). Enligt Deci och Ryans (2000) Teori om Självbestämmande (eng. *Self Determination Theory*) kan en arbetstagare uppleva sitt arbete som givande och meningsfullt om arbetet uppfyller de tre basala, psykologiska behoven: autonomi/självbestämmande (*autonomy*), social meningsfullhet (*relatedness*) samt känsla av kompetens (*competence*) (Deci & Ryans, 2000). Autonomi/ självbestämmande hänvisar här till att människan har ett behov att handla av fri vilja, få göra något hen upplever meningsfullt och känna att hen ”äger” sitt arbete. Med social meningsfullhet avses i sin tur människans behov av att känna uppskattning och social tillhörighet medan känsla av kompetens hänvisar till behovet att uppleva att man är bra på det man gör och klarar av sina arbetsuppgifter. (Hakanen, 2009b.)

3.2.1.1. *Negativa resurser och positiva krav*

Som det framkom i det föregående kapitlet påverkar resurserna främst engagemanget medan kraven i första hand påverkar risken för utbrändhet. I JD-R modellen (Figur 3) synliggörs därtill ett samband mellan resurser och utbrändhet samt mellan krav och engagemang (Schaufeli, 2013; Bakker & Demerouti, 2007). Förutom att öka engagemanget kan resurserna utgöra en buffert mot höga krav och således *minska* risken för utbrändhet (Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen, 2009; Schaufeli, 2013; Schaufeli & Taris, 2014). Brist på resurser kan dessutom *öka* risken för utbrändhet (Schaufeli, 2013). På motsvarande sätt kan kraven, förutom att påverka risken för utbrändhet, även ha en inverkan på engagemanget. Gällande kraven är situationen dock en aning mera mångfacetterad eftersom forskarna skiljer mellan två olika kategorier av krav. *Hinder*, utgör faktorer som på olika sätt försvårar eller förhindrar arbetet och således endast kräver arbetstagaren på energi (Crawford, LePine och Rich, 2010; Schaufeli & Taris, 2014). *Hinder*, till exempel en oändamålsenlig fysisk arbetsmiljö (Bakker & Demerouti, 2007; 2008), låg grad av autonomi, oklara arbetsuppgifter (Schaufeli, 2013) samt interpersonella konflikter (Schaufeli & Taris, 2014) utgör följaktligen endast riskfaktorer för utbrändhet och har ingen inverkan på engagemanget (Crawford et al., 2010; Schaufeli, 2013). *Utmaningar* är däremot faktorer som visserligen kräver arbetstagaren på extra energi men som därtill kan leda till att arbetstagaren utvecklas på ett personligt och professionellt plan (Crawford et al., 2010; Schaufeli & Taris, 2014). I enlighet med Deci och Ryans (2000) Teori om Självbestämmande kan utmaningar följaktligen främja engagemanget (Crawford et al., 2010; Deci & Ryan, 2000; Schaufeli & Taris, 2014). Exempel på utmaningar är en förhöjd stressnivå (Bakker & Demerouti, 2007; 2008), ökat ansvar (Crawford et al., 2010) och tidspress (Schaufeli, 2013). Bakker & Demerouti (2007) argumenterar ytterligare för att arbetstagare ofta upplever ett högt arbetsengagemang i arbeten där kraven är höga, d.v.s. i så kallade *aktiva arbeten* (Karasek & Theorell, 1979). Detta förklarar de med att resurserna, om de finns, framträder tydligare i en arbetsmiljö där kraven är höga vilket gör personalen mera dedikerade till sitt arbete och höjer motivationen till att uppnå arbetsrelaterade mål (Bakker & Demerouti, 2007). Detta ligger även i linje med Meijman och Mulders (1998) Insats-Återhämtnings modell.

3.2.2. JD-R som teoretisk modell

Som teoretisk modell skiljer sig JD-R från andra modeller med liknande syfte. För att nämna ett avgörande exempel är de förklarande faktorerna inte fastställda i JD-R, så som de är i till exempel Karasek och Theorells Krav-Kontroll-Stöd modell (1990). I sin bok *Healthy Work* för Karasek och Theorell (1990) fram idén om att individens upplevelse av stress på arbetsplatsen kan bestämmas utgående från de yttre krav som ställs på honom/henne i arbetet, i förhållande till den kontroll hen upplever att hen har över situationen samt det sociala stöd hen får. Om kravnivån är för hög i förhållande till den kontroll arbetstagaren har över arbetet och det sociala stöd hen får på arbetsplatsen menar Karasek och Theorell (1990) att chansen är stor att individen upplever sig stressad. Den grundläggande tanken i Krav-Kontroll-Stöd modellen är följaktligen att stressnivån på alla arbeten, oberoende av kontext, kan bestämmas utgående från faktorerna krav, kontroll och socialt stöd (Karasek & Theorell, 1990). I motsats till detta anpassas JD-R, och de ingående förklarande variablerna, däremot till den kontext den används inom. Det finns följaktligen inte *en* specifik JD-R modell utan graden av arbetsengagemang samt risken för utbrändhet förklaras med en specifik individs/grupp av individers unika kombination av upplevda krav och tillgängliga resurser i en specifik kontext. (Schaufeli & Taris, 2014.)

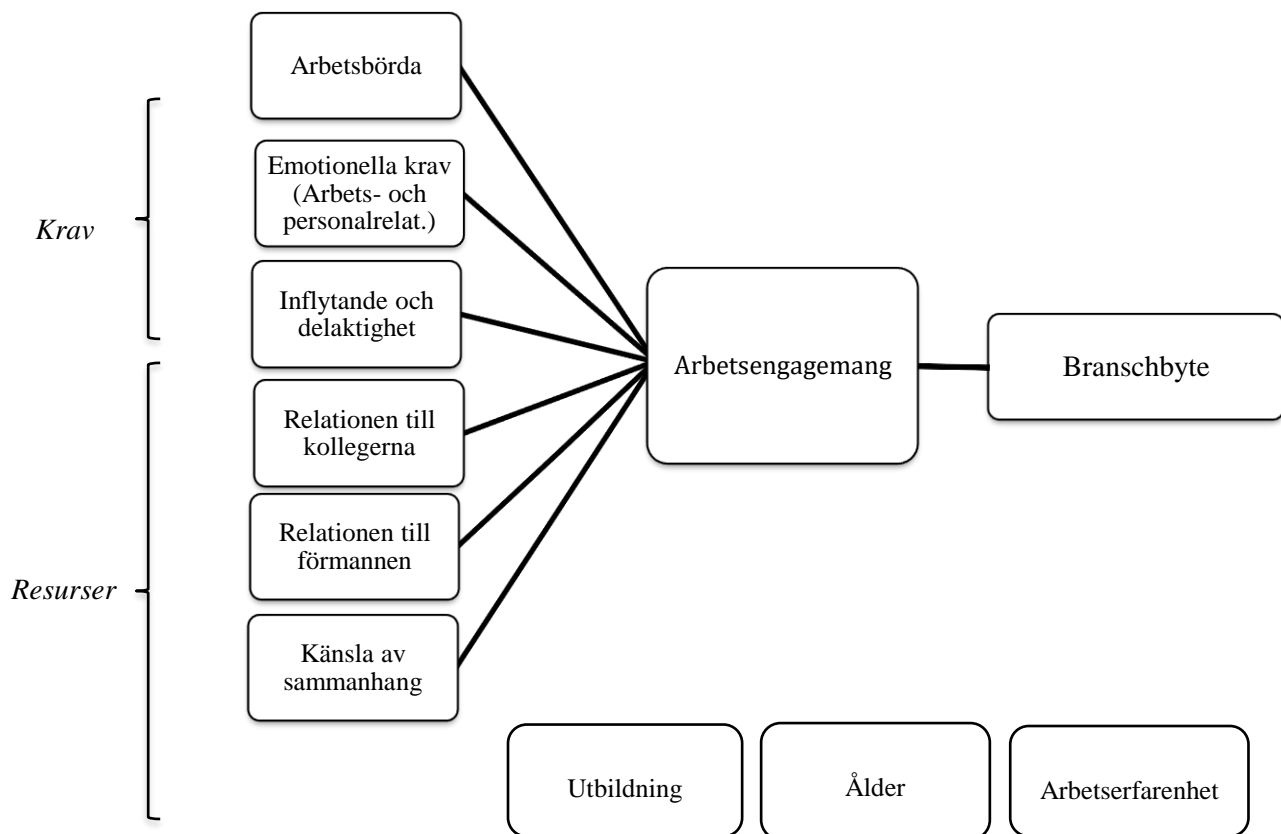
Anpassningsmöjligheterna är något som Schaufeli & Taris (2014) lyfter fram som modellens såväl styrka som svaghet. Å ena sidan möjliggör detta att modellen kan tillämpas i varierande kontexter, men å andra sidan blir det svårt att generalisera resultat om alla studier använder sig av olika krav och resurser (Schaufeli & Taris, 2014). Med hänvisning till de icke-specifika påverkande faktorerna betonar Schaufeli & Taris (2014) att JD-R framför allt erbjuder en övergripande modell och ett sätt att se på hur olika arbetsrelaterade- och personliga faktorer kan påverka individen och organisationen. För att verkligen generera ändamålsenliga resultat föreslår dock forskarna att JD-R bör användas i kombination med andra modeller och teorier. De menar att medan JD-R tydliggör *vilka* faktorer som kan påverka utbrändhet och engagemang kan modellen inte förklara *varför* faktorerna påverkar. Syftet med denna avhandling är däremot i första hand att beskriva sambanden mellan olika faktorer och arbetsengagemang samt mellan arbetsengagemang och personalens planer på att byta bransch, snarare än att förklara dem. Att endast analysera resultaten utgående från JD-R fungerar följaktligen väl i detta sammanhang.

3.3. Krav och resurser i avhandlingens kontext

I denna studie undersöks daghempersonalens arbetsengagemang utgående från JD-R modellen. Eftersom studien enbart fokuserar på arbetsengagemang, inte på utbrändhet, används här en förenklad version av JD-R där endast den positiva komponenten ingår. I studien ligger fokus således enbart på motivationsprocessen, inte på den hälsonedläggande processen. En dylik modell har även använts av bland annat Hakanen, Bakker och Demeroutis (2005) samt Bakker, Hakanen, Demerouti och Xanthopoulou (2007).

Som det nämndes i föregående kapitel är de förklarande variablerna inte förutbestämda i JD-R utan modellen anpassas enligt den aktuella kontexten. På ett övergripande plan menar dock Bakker, Albrecht och Leiter (2011) att chansen att de anställda är mera psykologiskt närvarande samt vill lägga ner tid och energi på sitt arbete ökar om arbetsklimatet är utmanande, stödjande samt uppmuntrar till delaktighet och inflytande. Denna tanke har inspirerats av de sex arbets-livsrelaterade variablerna som Maslach och Leiter (1999) ursprungligen definierade som riskfaktorer för utbrändhet och senare även som centrala resurser för att främja arbetsengagemang. Variablerna utgörs av arbetsmängd, kontroll, belöning, gemenskap, rättvisa och värderingar. (Maslach & Leiter 1999; 2007; Bakker et al., 2011.) Även om Karasek och Theorells (1990) Krav-Kontroll- Stöd modell (KSS) förklarar upplevelsen av stress snarare än graden av arbetsengagemang präglas modellen av liknande tankar som de som Maslach och Leiter (1999; 2007) samt Bakker et al. (2011) för fram. Med inspiration av såväl Maslach och Leiter (1999; 2007), Bakker et al. (2011) samt Karasek och Theorell (1990) utreds i avhandlingen daghempersonalens upplevelser av de psykologiska, organisatoriska och emotionella krav som ställs på dem på daghemmet, hurudan relation de har till sina kolleger och sin förman samt hurudan inflytande de upplever att de har i arbetet. Variablerna utgörs följaktligen av arbetsbörda, emotionella krav, inflytande och delaktighet, relationen till kollegerna samt relationen till förmannen, där de två förstnämnda ses som arbetsrelaterade krav och de tre sistnämnda betraktas som arbetsrelaterade resurser. Daghemspersonalens personliga resurser mäts därtill med Antonovskys (1987) Känsla av Sammanhang (KASAM). Personalens vilja att fortsätta arbeta på daghem undersöks slutligen som eventuell positiv följd (*outcome*) av engagemanget. Avhandlingens upplägg åskådliggörs i Figur 4.

Till följande beskrivs de sex förklarande variablerna utgående från teori och tidigare forskning. Även om Karasek och Theorells (1990) Krav-Kontroll-Stöd modell inte används som sådan, används den som inspiration för variablerna i avhandlingen. I kapitel 3.4. diskuteras variablerna sedan med avseende på tidigare forskning som utförts inom det småbarnspedagogiska fältet.



Figur 4. Avhandlingens upplägg.

3.3.1. Krav-variablerna

I JD-R beskrivs krav som fysiska, psykiska, sociala, emotionella och organisatoriska faktorer i arbetsmiljön som kräver arbetstagaren på energi (Bakker & Demerouti, 2007). Även om kraven främst hör samman med den hälsonedläggande processen i JD-R, kan de även inverka på engagemanget så som det beskrevs i kapitel 3.2.1.1, och inkluderas följaktligen i studien. I avhandlingen mäts personalens upplevelser av psykologiska och organisatoriska krav med variabeln *arbetsbörda* och upplevelserna av de emotionella aspekterna av arbetet med variabeln *emotionella krav*.

Arbetsbörda

Variabeln *arbetsbörda* hänvisar till det som på engelska kallas för '*work overload*', det vill säga "att ha för mycket att göra i förhållande till den tid som finns tillgänglig" (Heery & Noon, 2017 i *A Dictionary of Human Resource Management*, s. 17 egen övers.). Variabeln baserar sig bland annat på tidigare studier kring JD-R där en hög arbetsmängd (*work load*) (Bakker et al., 2011), tidspress (Bakker & Demerouti, 2007) samt belastande arbetsuppgifter (Schaufeli, 2013) har tagits fram som centrala krav och således riskfaktorer för utbrändhet. I linje med JD-R modellen menar Maslach och Leiter (2007) att en alltför stor arbetsmängd, utan möjlighet till ändamålsenlig återhämtning, kan leda till utbrändhet, medan en överkomlig arbetsmängd ger möjligheter att utvecklas i arbetet. Enligt samma logik menar Karasek och Theorell (1990) att för höga i krav, i form av till exempel en hektisk arbetstakt, en stor arbetsmängd och komplexa arbetsuppgifter, utan kontroll och starkt socialt stöd, med stor sannolikhet leder till upplevelse av stress. I enlighet med ovanstående teorier definieras variabeln arbetsbörda i avhandlingen som att ha för mycket att göra i förhållande till den tid och de resurser (t.ex. personal) som finns tillgängliga.

Emotionella krav

Såväl JD-R forskarna (bl.a. Demerouti & Bakker, 2007) som Karasek och Theorell (1990) nämner de emotionella aspekterna av arbetet som potentiella belastande faktorer. I avhandlingen definieras de emotionella kraven utgående från forskning kring emotionellt arbete (*eng. emotional labour/emotion work*) som på ett övergripande plan hänvisar till ett arbete där känsloreglering och känslouttryck utgör en central del av arbetet och där arbetet ofta innebär att påverka någon annans känslor, beteende eller attityder. (Hochschild, 1983; Näring, Briët & Brouwers, 2006; Zapf, 2002; Zapf & Holz, 2006). I arbeten som omfattas av en hög grad av emotionellt arbete måste personalen uttrycka vissa känslor och undvika att uttrycka andra känslor för att utföra sitt arbete korrekt. De önskvärda känslouttrycken bestäms av uttalade eller outtalade regler i organisationen (*eng. display rules*). (Grandey, 2000; Hochschild, 1983.) Alla arbetsroller där interaktion med klienter (kunder/passagerare/gäster/patienter/barn) utgör en central del av arbetet präglas av emotionellt arbete (Hochschild, 1983; Näring et al., 2006; Zapf, 2002; Zapf & Holz, 2006). Detta gäller således även daghemspersonal och lärare (Brown, Vesely, Mahatmya & Visconti, 2017; Lee & van Vlak, 2018; Näring, Vlekrek & Van de Ven, 2012; Zapf, 2002).

Emotionellt arbete kan delas in arbetsrelaterat- och personalrelaterat emotionellt arbete (Brotheridge & Grandey, 2002). *Arbetsrelaterat emotionellt arbete* beskriver hur emotionellt krävande personalen upplever att arbetet är (Brotheridge & Grandey, 2002) och kan bland annat bestämmas efter hur ofta arbetstagaren interagerar med klienter, hur länge interaktionen pågår, med vilken intensitet hen förväntas uttrycka känslor samt vilken variation av känslor hen förväntas uttrycka (Morris & Fieldman, 1996; Brotheridge & Grandey, 2002). Enligt Zapf (1999) kan de emotionella kraven även mätas genom att undersöka personalens krav på att hantera och uttrycka positiva känslor, krav på att hantera och uttrycka negativa känslor, krav på att vara sensitiv för andra människors känslor samt krav på att visa sympati.

Personalrelaterat emotionellt arbete hänvisar i sin tur till det inre arbetet som arbetstagarens måste utföra för att reglera och uttrycka känslor (Brotheridge & Grandey, 2002). Enligt forskning kräver känsloregulering och –uttryck följaktligen en aktiv insats av arbetstagaren (Grandey, 2000) och kan utföras på två olika sätt. Det som på engelska kallas för *surface acting* innebär att arbetstagaren uttrycker känslor som inte överensstämmer med det hen egentligen känner, alternativt förtrycker sina känslor och utåt sett förhåller sig neutral. (Brown et al, 2018; Grandey, 2000; Hochschild, 1983; Lee & van Vlak, 2018). *Deep acting* innebär i sin tur att arbetstagaren aktivt reglerar sina känslor för att verkligen framkalla den känslan hen förväntas uttrycka (ibid).

Ständiga krav på att utföra emotionellt arbete kan ha en negativ inverkan på arbetstagarens välmående (Bl.a. Grandey, 2000; Hochschild, 1983; Näring et al., 2012; Lee & Van Vlak, 2018; Zapf & Holz, 2006). Flera studier visar att framför allt *surface acting* är starkt kopplat till negativa hälsotillstånd som till exempel frustration och ångest (Lee & van Vlak, 2018) emotionell utmattning (bl.a. Näring et al, 2006; Näring et al., 2012), utbrändhet och låg arbetstillfredsställelse (bl.a. Brotheridge & Grandey, 2002; Seery & Corrigan, 2009) samt högre risk att säga upp sig (Seery & Corrigan, 2009). Emotionellt arbete genom *deep acting* tyder däremot på mindre negativa följder (bl.a. Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2003; Lee & van Vlak, 2018) och till och med bättre arbetstillfredsställelse (Brotheridge & Lee, 2003) och mera arbetsglädje (Lee, 2014 i Lee och van Vlak, 2018). Forskningsresultaten gällande detta är dock inte helt konsekventa (Lee & van Vlak, 2018). Autonomi i arbetet, ett starkt socialt stöd samt en hög grad av emotionell intelligens, det vill säga förmågan att kunna hantera sina egna och andras

känslor, har visat sig motverka de negativa konsekvenserna av emotionellt arbete (Grandey, 2000).

I avhandlingen undersöks de emotionella kraven utgående från två underkategorier: *arbetsrelaterade emotionella krav*, som hänvisar till det som Brotheridge och Grandey (2002) kallar arbetsrelaterat emotionellt arbete samt *personalrelaterade emotionella krav* som i sin tur omfattar det personalrelaterade emotionella arbetet (Brotheridge & Grandey, 2002). Båda variablerna ses som arbetsrelaterade krav.

3.3.2. Resursvariablerna

I JD-R definieras resurserna som fysiska, psykiska, sociala, och organisatoriska faktorer som kan inverka på arbetsupplevelsen på tre sätt: leda till ökat engagemang genom att utgöra motivationsfaktorer, motverka risken för utbrändhet genom att utgöra en buffert mot kraven samt öka risken för utbrändhet genom att inte finnas i tillräcklig mängd (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Taris, 2014). Eftersom motivationsprocessen ligger i fokus i avhandlingen undersöks resurserna främst med avseende på huruvida de påverkar engagemanget. Resurserna i avhandlingen utgörs av variablerna *inflytande och delaktighet*, *relationen till kollegerna*, *relationen till förmannen* samt *känslan av sammanhang*.

Inflytande och delaktighet

Variabeln inflytande och delaktighet definieras i avhandlingen utgående från det som Karasek och Theorell (1979;1990) kallar kontroll eller beslutsutrymme (*eng. decision latitude*). Beslutsutrymme utgör ett paraplybegrepp över en arbetstagares inflytande i och kontroll över sitt arbete (Karasek & Theorell, 1979;1990; Theorell, 2003) och är enligt Karasek och Theorell avgörande för huruvida en individ klarar av de krav som ställs på honom/henne i arbetet. Även inom engagemangsforskningen har inflytande och autonomi i arbetet tagits fram som centrala motivationsfaktorer (t.ex. Bakker et al., 2011; Hakanen, 2009). Maslach och Leiter (2011) menar bland annat att en arbetstagare som ges möjligheter att påverka sina arbetsuppgifter, och som självständigt får utnyttja sin kompetens i arbetet, med stor sannolikhet upplever arbetsengagemang. Att få upleva autonomi och självbestämmande i arbetet utgör därtill ett av de tre basala psykologiska behoven i Deci och Ryans (2000) Teori om Självbestämmande och inflytande kan således även ses som en inre motivationsfaktor.

Karasek och Theorell delar in variabeln beslutsutrymme i två grundkomponenter: 1) auktoritet över beslut och 2) kompetens att utöva kontroll över sin situation (Theorell, 2003). Den första grundkomponenten delas ytterligare in i två delkomponenter: uppgiftskontroll och deltagande i beslutsprocesser. Men uppgiftskontroll avses en individs kontroll över själva arbetet, bland annat vilka arbetsuppgifter som ska utföras, hur, när och i vilken ordning uppgifterna ska utföras samt kontroll över pauser i arbetet. Deltagande i beslutsfattande innebär i sin tur att ha inflytande över sina arbetstider samt inflytande i förändringar på arbetsplatsen. Med detta menas bland annat möjlighet att föreslå förändringar samt möjlighet att vara delaktig i beslutsfattande vid förändringar. Den andra grundkomponenten, kompetens att utöva kontroll över sin situation, innebär att den anställda ges möjlighet och utrymme att använda sin förvärvade kompetens, samt utveckla sin kompetens, för att få kontroll över sitt arbete. Med detta menas bland annat bli erbjuden uppgifter som är stimulerande och utvecklande samt motsvarar ens kompetens. (Theorell, 2003.) Med hänvisning till ovanstående teori omfattar variabeln *inflytande och delaktighet* i avhandlingen personalens upplevelse av inflytande och delaktighet i olika arbetsrelaterade processer och beslut.

Relationen till kolleger och förman

De två variablerna *relationen till kollegerna* och *relationen till förmannen* bestäms i avhandlingen utgående från teori kring socialt stöd och gemenskap. Som tidigare nämnt ingår variabeln socialt stöd i Karasek och Theorells (1990) KSS modell där variabeln ses som en central resurs i att motverka upplevelsen av stress på en arbetsplats som präglas av höga krav. I KSS omfattar variabeln socialt stöd huvudsakligen att relationerna mellan kollegerna samt mellan arbetstagaren och förmannen är goda (Karasek & Theorell, 1990). För att kunna erbjuda varandra socialt stöd menar Theorell (2003) ytterligare att det är viktigt att alla i arbetsgemenskapen har en gemensam förståelse av arbetets målsättning. I linje med Karasek och Theorell (1990) räknar Maslach och Leiter (1999; 2007) upp variablerna gemenskap, rättvisa och belöning som variabler som har en avgörande inverkan på arbetstagarnas risk att bli utbrända men som även har central inverkan på engagemanget. *Gemenskap* beskrivs här som den samhörighet och gemenskap individen känner med kollegor och förmän samt det stöd hen upplever att hen får av dessa. *Rättvisa* omfattar därtill huruvida individen känner att hen blir rättvist behandlad och respekterad på arbetet medan *belöning* hänvisar till i vilken mån individen upplever att hen blir

uppmärksammas i arbetet, såväl i form av lön som i form av social uppskattning. (Bakker et al., 2011; Maslach & Leiter, 2007.)

I avhandlingen har ovanstående forskning operationaliserats till variablerna *relationen till kollegerna* samt *relationen till förmannen*. Relationen till kollegerna hänvisar till hur personalen upplever gemenskapen och stödet i kollegiet medan relation till förmannen hänvisar till huruvida personalen kommer överens med sin förmän samt i vilken mån de upplever att de erbjuds stöd och vägledning av denna. Valet att undersöka relationen till förmannen och kollegerna separat grundar sig på att daghemspersonalens arbete starkt präglas av kollegialt samarbete.

Känsla av sammanhang

Utöver de arbetsrelaterade faktorerna inkluderas även personalens personliga resurser i avhandlingen. Som tidigare nämnt är personliga resurser subjektiva faktorer som inverkar positivt på en individs förmåga att kontrollera och påverka sina arbetsförhållanden och följaktligen hjälper hen att uppnå personliga och arbetsrelaterade mål (Schaufeli, 2013; Schaufeli & Taris, 2014). I avhandlingen bestäms personalens personliga resurser utgående från Antonovskys (1987) teori om Känsla av Sammanhang (KASAM) som på ett övergripande plan förklarar hur väl en individ hanterar motgångar i livet. Enligt Antonovsky (1996) bestäms detta utgående från de tre komponenterna begriplighet, meningsfullhet och hanterbarhet som förklarar hur väl personen förstår sig på sin situation, hur meningsfullt hen upplever att det är att ta sig ur situationen på ett hälsofrämjande sätt samt vilken kapacitet hen har att göra det. KASAM har visat sig vara en av de viktigaste personliga resurserna för en individs hälsa och välmående (Erikson & Lindström, 2006) och korrelerar även positivt med arbetsengagemang (Derbis, Jasiński & Craig, 2018; Vogt, Hakanen, Jenny & Bauer, 2016). I en studie av Derbis et al. (2018) visade sig KASAM även utgöra en länk (*mediator*) mellan arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang medan Vogt et al. (2017) i sin studie påvisade ett reciprokalt samband mellan KASAM och arbetsrelaterade resurser så att ett högt KASAM ledde till ökade arbetsrelaterade resurser och att ändamålsenliga arbetsrelaterade resurser i sin tur ledde till ett högre KASAM.

3.4. Tidigare forskning

I kapitel 3.3 redogjordes för de sju variabler som inkluderas i studien som förklarande variabler till daghemspersonalens arbetsengagemang; arbetsbörda, emotionella krav (arbets- och personalrelaterade), inflytande och delaktighet, relationen till kollegerna, relationen till förmannen samt känslan av sammanhang. I detta kapitel motiveras valet av variablerna genom en översikt över tidigare forskning som utförts inom det småbarnspedagogiska fältet. Även studier som utförts i en skolkontext har i viss mån inkluderats i litteraturöversikten. Trots att de två undervisningskontexterna skiljer sig från varandra kan flera paralleller dras mellan såväl arbetsuppgifter- som omständigheter i daghem och skola (Nislin et al., 2016b). Resultat gällande lärare, särskilt lärare i de lägre klasserna, kan följaktligen tänkas beröra även daghemspersonalen. Litteraturöversikten har delats in enligt studier som berör arbetsbelastning och utbrändhet, studier som handlar om daghemspersonalens och lärarnas emotionella arbete samt studier som tangerar arbetsengagemang och motivation.

Arbetsbelastning och utbrändhet

Arbetet på daghem lyfts ofta fram som ett stressigt och krävande arbete (Demerouti et al., 2001; Hakanen, 2009b; Zhai, Laver & Li-Grining, 2011) där risken för utbrändhet är hög (t.ex. Barford & Welton, 2010; Koch, Stranzinger, Nienhaus & Kozak, 2015; Løvgren, 2016; Maslach & Pines, 1977). I en studie av Blöchliger och Bauer (2018) uppgav en femtedel av de undersökta schweiziska barnträdgårdslärarna att de ofta led av symptom på utbrändhet medan två femtedelar uppgav att de ibland led av symptom på utbrändhet. Faktorerna som korrelerade starkast med utbrändhet i studien var arbetsmängd, belöning och kontroll. Arbetsmängden mättes bland annat genom relationstalet mellan barn och personal på daghemmet och visade att ju mer personal per barn daghemmet hade tillgång till desto färre var symptomen på utbrändhet. Variabeln belöning hänvisade i sin tur huvudsakligen till hur tillfredsställda personalen var med sin lön och variabeln kontroll till huruvida personalen upplevde att de hade inflytande över sina arbetsuppgifter. Ju mindre tillfredsställda personalen var med sin lön och ju mindre inflytande de upplevde att de hade i arbetet desto oftare upplevde de symptom på utbrändhet. (Blöchliger & Bauer, 2018.) Brist på personal lyfts fram som en central belastande faktor även i studier som undersökt finska barnträdgårdslärare (Onnismaa, et al., 2017; Perho & Korhonen, 2012).

Även arbetet i ett mångprofessionellt team har visat sig utgöra en källa för belastning och missnöje för daghemspersonalen i Finland (Onnismaa, et al., 2017; Karila & Kupila, 2010; Perho & Korhonen, 2012). Det handlar huvudsakligen om att personalen upplever att arbetsfördelningen mellan de olika professionerna i teamet är otydlig eller ofördelaktig (Onnismaa et al., 2017; Karila & Kupila, 2010) och att de inte delar en gemensam fostringssyn med kollegerna (Perho & Korhonen, 2012). Även om Utbildningsstyrelsen (2016) betonar att den mångprofessionella personalen “är en resurs för en kvalitativ småbarnspedagogik när allas kompetens, ansvarsområden, uppgifter och yrkesroller tas till vara på ett ändamålsenligt sätt” (s.17) har det visat sig att daghemmen i Finland ofta har en arbetskultur där ‘alla gör allt’ istället för en tydlig ansvarsfördelning mellan de olika professionerna (Hermanfors & Eskelinen, 2016). Detta var något som barnträdgårdslärarna i Onnismaa et al. ´s (2017) studie starkt uttryckte sitt missnöje över. En oklart definierad arbetsroll och oklarhet i vad som förväntas av en visade sig även vara de faktorer som starkast korrelerade med emotionell utmattning i Løvgrens (2016) studie om daghemspersonal i Norge.

Emotionella krav

Läraryrket är ett emotionellt arbete (Hargreaves, 1998) som involverar att hantera, använda och förstå både egna och andras känslor (Hargreaves, 1998; Sutton, 2004). Arbetet som lärare och daghemspersonal präglas av en konstant interaktion med barn, kolleger och vårdnadshavare (Hakanen, 2009b) och de förväntas dagligen uttrycka en stor variation av känslor, såväl positiva som negativa (Hargreaves, 1998; Näring et al., 2006). Oskrivna regler reglerar vilka känslor som är önskvärda och när det anses lämpligt att uttrycka dessa (Sutton & Wheatley, 2003). Daghemspersonalens arbete omfattar bland annat att uttrycka glädje, entusiasm, empati och sensitivitet i sitt arbete med barnen (Zapf & Holz, 2006), och samtidigt anpassa sina känslor i enlighet med vad vårdnadshavarna, som konsumenter av en servicetjänst, förväntar sig av dem (Colley, 2003 i Lee & Brotheridge, 2011). Baserat på ovanstående kan man följaktligen dra slutsatsen att arbete i skola och på daghem präglas av en hög grad av såväl arbetsrelaterat- som personalrelaterat emotionellt arbete. För att exemplifiera detta kan man hänvisa till resultaten i Keller, Chang, Bekker, Goetz och Frenzels (2014) studie av tyska lärare där lärarna rapporterade att de dagligen, under samtliga lektioner upplevde känslor av såväl glädje som ilska samt att de ofta antingen

förtryckte sina känslor eller visade känslor som inte stämde överens med det de egentligen kände.

Som tidigare nämnt har emotionellt arbete, särskilt surface acting, visat sig korrelera positivt med utbrändhet, främst emotionell utmattning (emotional exhaustion), och övriga negativa hälsotillstånd (bl.a. Brotheridge & Grandey, 2002; Zapf & Holz, 2006). Bland annat Näring et al. (2006) samt Keller et al. (2014) påvisar att detta även gäller inom läraryrket. Lee och van Vlak (2018) visar därtill på en positiv korrelation mellan lärarnas surface acting och negativa känslor som frustration och ångest. Som tidigare konstaterat tyder forskning på att deep acting har mindre negativa följder, och till och med positiva följder, för personalens hälsotillstånd, (bl.a. Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2003; Lee & van Vlak, 2018). Även detta verkar gälla inom läraryrket. I Lee & van Vlaks (2018) lärarstudie korrelerade deep acting bland annat positivt med positiva känslor som glädje och stolthet.

Utöver det personalrelaterade emotionella arbetet, innefattande surface och deep acting, har även det arbetsrelaterade emotionella arbetet visat sig ha ett tydligt positivt samband med utbrändhet (Schaufeli & Bakker, 2004a), även inom läraryrket (Näring et al., 2012). I en lärarstudie av Näring et al. (2012) förklarade det arbetsrelaterade emotionella arbetet en betydligt större andel av lärarnas emotionella utmattning än det individuella/personalrelaterade emotionella arbetet. Løvgren (2016) undersökte vilka arbetsuppgifter som starkast korrelerade med daghemspersonalens emotionella utmattning och pekar på att uppgifter som omfattar samarbete med vårdnadshavarna samt de pedagogikorienterade arbetsuppgifterna starkast korrelerar med emotionell utmattning.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att arbete med barn, såväl i en skolkontext som i en daghemskontext, präglas av en hög grad av emotionellt arbete, såväl arbets- som personalrelaterat, och att vissa aspekter av detta har visat sig utgöra en risk för att utveckla utbrändhet medan andra aspekter korrelerar med positiva känslor och hälsotillstånd.

Engagemang och motivation

Även om en stor del av de studier som utförts inom det småbarnspedagogiska fältet har fokuserat på negativa aspekter som till exempel utbrändhet och emotionell belastning finns det även forskare som valt att utgå från den positiva psykologin. Nislin, Sajaniemi, Suhonen, Maldonado, Hyttinen och Hirvonen (2016a) undersökte symptom på utbrändhet

men även graden av arbetsengagemang bland daghemspersonal i integrerade specialdagvårdsgrupper i Finland. Resultaten visade att en stor del av daghemspersonalen var starkt engagerade i sitt arbete men att en märkbar andel trots allt visade symptom på utbrändhet. De som var starkt engagerade i sitt arbete upplevde dock färre symptom på utbrändhet. Studien visade även ett samband mellan personalens utbildningsgrad och graden av engagemang, så att de med högst utbildning, specialbarntädgårdslärarna, upplevde högst engagemang medan de med lägst utbildning, assistenterna, upplevde det lägsta engagemanget. (Nislin, et al., 2016a.)

Mycket forskning har utförts i syftet att utreda vilka faktorer i arbetsmiljön som påverkar daghemspersonalens arbetsengagemang. En faktor som ofta lyfts fram som en central motivationsfaktor för daghemspersonal och lärare är interaktionen med barnen eller eleverna. I Perho och Korhonens (2012) longitudinella studie av finska barntädgårdslärare uppgavs barnen vara den absolut största motivationsfaktorn för personalen och detta korrelerade även starkt positivt med engagemanget. Dessa resultat upprepades i Runhaar, Sanders och Konermanns (2013) studie där en positiv interaktion med eleverna visade sig ha ett tydligt samband med lärarnas arbetsengagemang. Även i Fokkens-Bruinsma och Canrinus (2014) studie uppgav de blivande klasslärarna att arbetet med barn utgjorde den allra största motivationsfaktorn till att börja arbete som lärare. Dessa resultat överensstämmer även med tidigare forskning (t.ex. Woods, 1999 i Runhaar et al., 2013) där det framkommit att interaktionen med eleverna och elevernas framgång utgör grunden till att lärarna ofta är starkt internt motiverade i sitt arbete.

Utöver barnen omnämns även kontroll och inflytande samt social stöd från kolleger och personal som centrala faktorer för daghemspersonalens och lärarnas engagemang och motivation i arbetet. Barntädgårdslärarna i Perho och Korhonens (2012) studie nämnde möjligheter att påverka sitt arbete samt en stark sammanhållning i arbetsgemenskapen som faktorer som inverkade positivt på engagemanget. På samma sätt uppgav de finska lärarna i Bakker et al.'s (2007) studie att kontroll och inflytande, stöd från förmannen samt uppskattning (bl.a. av kollegerna) starkt påverkades deras engagemang. Även i Wagner och French (2010) studie påverkade stöd från förmannen och en god relation till kollegerna klart daghemspersonalens inre motivation till att utvecklas i sin yrkesroll, en central komponent i arbetsengagemang (Schaufeli & Bakker, 2004a). Med avseende på tidigare finländska studier verkar daghemspersonalen i Finland överlag relativt tillfredsställda med

aspekterna kring inflytande i arbetet och det sociala stödet från kolleger och förman. Bland annat i Perho och Korhonen (2012) studie uppgav personalen att de hade relativt goda påverkningsmöjligheter och att arbetsgemenskapen överlag var stöttande och inspirerande. Liknande resultat framgick i en studie av Nislin et al. (2015) där daghemspersonalen upplevde att de hade en relativt hög grad av autonomi i arbetet samt ett starkt socialt stöd från såväl kolleger som förman. I studien framkom dock att barnträdgårdslärarna och specialbarnträdgårdslärarna upplevde mindre autonomi i arbetet än närvårdarna och assistenterna, vilket Nislin et al. (2015) förklarar med att personalen eventuellt upplever arbetsfördelningen som oklar.

Övriga faktorer som visat sig korrelera positivt med lärarnas arbetsengagemang är ett uppmuntrande arbetsklimat, tillräcklig information mellan ledning och personal, ett innovativt arbetsklimat (Bakker et al., 2007) samt välfungerande personalsatsningar, t.ex. god introduktion till arbetet samt goda utbildnings- och fortbildningsmöjligheter (Runaars et al., 2014). Wagner och French (2010) nämner därtill att arbetet i sig själv utgör en central motivationsfaktor till att lärarna vill utvecklas i sin yrkesroll, något som även överensstämmer med Trépanier, Fernet, Austin, Forest & Vallerands (2014) resultat som visar att en stark passion för arbetet korrelerar positivt med lärarnas arbetsengagemang. Lönen har däremot visat sig ha väldigt liten inverkan på daghemspersonalens och lärarnas engagemang och motivation. I Perho och Korhonen (2012) studie uppgavs den låga lönen utgöra en central belastningsfaktor för barnträdgårdslärarna men däremot verkade den inte nämnvärt påverka deras engagemang. Lönen hade inte heller någon signifikant inverkan på lärarnas motivation i att utvecklas i sin yrkesroll i Wagner och French (2014) studie.

Gällande faktorer som inverkar negativt på personalens arbetsengagemang nämner Perho och Korhonen (2012) bland annat stora och utmanande barngrupper, en oenhetlig fostringssyn i arbetsteamet, höga krav från barnens vårdnadshavare samt dåligt uppförande bland barnen. Även Bakker et al. (2007) lyfter fram ett negativt och utmanande elevbeteende som något som inverkar negativt på lärarnas arbetsengagemang. Resultaten i deras studie tyder dock på att stöd från förmannen, ett uppmuntrande och innovativt arbetsklimat samt uppskattning från kollegerna fungerar som buffert mot elevernas utmanande beteende (Bakker et al., 2007).

3.5. Sammanfattning av bakgrund, teori och tidigare forskning

I enlighet med JD-R modellen menar Schaufeli och Taris (2014) att en specifik individs/grupp av individers arbetsengagemang och risk för utbrändhet kan förklaras med de specifika krav och resurser som är centrala i den kontext de befinner sig i. I denna avhandling undersöks den finländska daghemspersonalens arbetsengagemang i en kontext som präglas av turbulens, meningsskiljaktigheter och motstridiga budskap. Valet av krav och resurser i studien baserades på tidigare forskning kring engagemang och utbrändhet samt inspirerades av Karasek och Theorells (1990) Krav-Kontroll-Stöd modell. För att säkerställa att variablerna (arbetsbörda, emotionella krav, inflytande och delaktighet, socialt stöd från kolleger och förmän samt känsla av sammanhang) lämpade sig för daghemskontexten utfördes en litteraturöversikt över forskning som utförts inom det småbarnspedagogiska fältet.

Tidigare forskning tyder på att daghemspersonalen är starkt engagerade i sitt arbete (Nislin et al., 2015) men även att arbetet präglas av hög arbetsbelastning och hög risk för utbrändhet (bl.a. Blöchliger & Bauer, 2018; Maslach & Pines, 1977). En (allt för) hög arbetsmängd var en återkommande faktor i studier inom det småbarnspedagogiska fältet och undersöktes bland annat genom förhållandet mellan personal och barn i barngruppen (bl.a. Blöchliger & Bauer, 2018). Detta relaterar starkt till den aktuella personalbristen på daghemmen i Finland (Eskelinen & Hjelt, 2017; Onnismaa, Tahtokallio & Kalliala, 2015) samt till missnöjet kring lagändringen 2016 där relationstalet mellan barn och vuxna höjdes i barngrupper med barn över tre år (Puroila & Kinnunen, 2017).

De emotionella kraven är en central aspekt av arbetet på daghem där arbetet utgörs av konstant interaktion med såväl barn, vårdnadshavare som kolleger (bl.a. Hakanen, 2009b.) Även om barnen har visat sig utgöra den starkaste motivationsfaktorn för daghemspersonalen/lärarna (bl.a. Perho & Korhonen, 2012; Runhaar et al., 2013) tyder forskning även på att barn som beter sig illa kan öka risken för utbrändhet samt minska personalens arbetsengagemang (Bakker et al., 2007; Perho & Korhonen, 2012). Samarbetet med vårdnadshavarna har därtill visat sig utgöra en möjlig belastande faktor för daghemspersonalen (Løvgren, 2016; Perho & Korhonen, 2012).

Forskning visar också på att inflytande i arbetet och socialt stöd av kolleger och förmän inverkar positivt på daghemspersonalens/lärarnas arbetsengagemang (bl.a. Bakker et al.,

2007; Wagner & French, 2010) Ett nära samarbete med kollegerna har visat sig vara en källa till engagemang så länge det fungerar väl (Bakker et al., 2007; Perho & Korhonen, 2012; Wagner & French, 2010) men däremot en klar belastningsfaktor i fall där samarbetet är oklart och medlemmarna i teamet inte delar samma syn på verksamhetens syfte och mål (Onnismaa, et al., 2017; Karila & Kupila, 2010). Med avseende på de aktuella meningsskiljaktigheterna mellan yrkesgrupperna gällande lagändringen 2018 är personalens relation till kollegerna följaktligen en intressant aspekt i studien. Även eventuella skillnader i graden av arbetsengagemang mellan de olika yrkesgrupperna på daghem är av intresse i avhandlingen. I en tidigare finländsk studie upptäcktes ett positivt samband mellan personalens utbildningsgrad och graden av arbetsengagemang (Nislin, et al., 2016a). Daghemspersonalens känsla av sammanhang inkluderas som variabel i avhandlingen även om ingen tidigare forskning omfattande daghemspersonalens KASAM hittades. Detta motiveras med att a) KASAM har visat sig inverka positivt på arbetsengagemanget i andra arbetskontexter (Derbis et al., 2018; Vogt et al., 2016) och b) att KASAM inte är bundet till arbetsmiljön utan på ett övergripande plan beskriver hur en individ hanterar motgångar i livet (Antonovsky, 1987).

I tidigare forskning har inte lönen visat sig ha en nämnvärd inverkan på personalens arbetsengagemang (Perho & Korhonen, 2012; Wagner & French, 2010) men har däremot visat sig vara en central belastningsfaktor (Blöchliger & Bauer, 2018; Puroila & Kinnunen, 2012). Lönens direkta inverkan på arbetsengagemang utreds inte i studien men eftersom lönediskussionerna gått heta under år 2018 (se bl.a. Yle 24.3.2018), och den låga lönen därtill i Eskelinen & Hjelts (2017) utredning uppgavs som en central orsak till att daghemspersonalen överväger branschbyte, anses lönen ändå utgöra en central del av avhandlingens kontext. Planer på att byta bransch analyseras i avhandlingen som en följd av arbetsengagemanget. Enligt Schaufeli och Bakker (2004a) leder ett högt engagemang till att personalen gärna stannar kvar på sin arbetsplats. Eftersom den finländska daghemspersonalen har visat sig vara starkt engagerade i sitt arbete (Nislin et al. 2016) borde detta följaktligen indikera att daghemmen i Finland löper en liten risk att bli av med sin personal. Som tidigare nämnt meddelade dock en oroväckande stor andel av daghemspersonalen i Eskelinen och Hjelts (2017) nationella utredning att de överväger att byta bransch inom de kommande tio åren. För att få klarhet i denna motstridighets utreds i denna studie såväl daghemspersonalens arbetsengagemang, deras önskan om att byta bransch samt sambanden mellan dessa.

Med avseende på teori, tidigare forskning samt den aktuella småbarnspedagogiska kontexten kan det konstateras att de sju förklarande variablerna (arbetsbörda, emotionella krav (arbets- och personalrelaterade), inflytande och delaktighet, relationen till kolleger och förman samt KASAM) samt den eventuella positiva följden av personalens arbetsengagemang (vilja att stanna kvar på arbetsplatsen) är relevanta för att undersöka den finländska daghemspersonalens situation. I följande kapitel presenteras studiens syfte och forskningsfrågor.

4. Syfte, frågeställningar och avgränsning

Syftet med avhandlingen är att undersöka hur engagerade daghemspersonalen i Finland är, utreda vilka faktorer som förklarar engagemanget samt analysera om graden av engagemang inverkar på personalens planer på att byta bransch. Arbetsengagemanget undersöks med avseende på variablerna arbetsbörda, emotionella krav, inflytande och delaktighet, relationen till kolleger och förman samt känslan av sammanhang (Antonovsky, 1987). I enlighet med JD-R modellen ses arbetsbörda och emotionella krav som arbetsrelaterade krav medan inflytande och delaktighet samt relationen till kollegor och förman ses som arbetsrelaterade resurser och känslan av sammanhang därtill ses som en personlig resurs. Variablerna undersöks med avseende på personalens utbildning, ålder och arbetserfarenhet. Avhandlingens upplägg illustrerades tidigare i kapitel 3.3. (Figur 3). Studien omfattar daghemspersonal i hela Finland som arbetar på såväl kommunala som privata daghem i Finland. Med daghemspersonal avses de som arbetar som lärare eller socionomer inom småbarnspedagogik samt barnskötare eller motsvarande. Studien exkluderar således daghemsföreståndare, specialbarnträdgårdslärare samt eventuella assistenter och resurslärare.

Forskningsfrågorna lyder:

- 1) Hur upplever personalen de arbetsrelaterade faktorerna:
 - a) arbetsbörda?
 - b) emotionella krav (arbets- och personalrelaterade)?
 - c) inflytande och delaktighet?
 - d) relationen till kollegorna?
 - e) relationen till förmannen?
- 2) Hur upplever personalen känslan av sammanhang (KASAM)?
- 3) Hur engagerade är daghemspersonalen i sitt arbete?
- 4) Kan arbetsengagemanget förklaras med de ovannämnda arbetsrelaterade och personliga faktorerna?
- 5) Inverkar graden av arbetsengagemang på personalens planer på att byta bransch?

Forskningsfrågorna analyseras med avseende på bakgrundsvariablerna utbildning, ålder och arbetserfarenhet samt de öppna svar som erhållits i undersökningen.

5. Empiriskt utförande

5.1. Metodologi

Denna avhandling utförs som en kvantitativ studie inom ramen för Helsingfors universitets projekt *Gilla ditt jobb!* som pågår 2018-2020. Avhandlingen utgör en pilotstudie vars avsikt är att lägga grunden för en studie av mera omfattande karaktär som inleds våren 2019. Materialet samlades in med ett elektroniskt frågeformulär som utvecklades inom projektet. Nedan beskrivs datainsamlingen, mätinstrumentet, samplet, statistiska metoder samt etiska aspekter.

5.2. Beskrivning av datainsamlingsmetoder

Materialet samlades in med ett elektronisk enkät i maj 2018. Enkäten skickades till Barntädgårdsläraryrket (BTLF), Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen- Talenia rf samt Finlands närvårdar- och primärskötaryrket (SuPer). BTLF har ca 14 000 medlemmar som arbetar som barntädgårdslärare, daghemsföreståndare eller specialbarntädgårdslärare (Barntädgårdsläraryrket, n.d.) medan Talenia, socionomernas fackorganisation, har ca 25 000 medlemmar. SuPer utgör Finlands största fackförbund för personer som avlagt examen på andra stadiet inom social- hälsovårds eller pedagogikbranschen och har ca 90 000 medlemmar (SuPer, n.d.). Förbunden vidarebefordrade enkäten till de medlemmar i sitt register som utgjorde målgrupp i projektet, det vill säga barntädgårdslärarna (BTLF), socionomerna som arbetar på daghem (Talenia rf) samt barnskötarna som arbetar på daghem (SuPer). Eftersom detta är fråga om en pilotstudie ombads förbunden skicka enkäten endast till en begränsad andel av sina medlemmar. BTLF skickade enkäten till 1212 medlemmar (1110 finskspråkiga, 102 svenskspråkiga), Talenia till 1472 stycken medlemmar (1421 finskspråkiga, 51 svenskspråkiga) och SuPer till 951 stycken medlemmar (språkfördelning okänd). Totalt skickades enkäten ut till 3635 personer. Till enkäten bifogades ett informationsbrev där forskningens syfte och målgrupp framkom (Bilaga 1). I informationsbrevet poängterades även att det är frivilligt att besvara enkäten samt att alla deltar anonymt. Enkäten skickades ut på såväl finska som svenska. Svarstiden var två veckor.

5.3. Beskrivning av mätinstrument och variabler

Det elektroniska frågeformulär som användes i studien utarbetades med E-lomake, som är Helsingfors universitets program för internet-blanketter. Frågeformuläret (Bilaga 2) bestod av total 106 frågor och påståenden som delades in i åtta (8) kategorier: (I) Bakgrundsfrågor, (II) Frågor som relaterar till daghemmet, (III) Arbetsengagemang (UWES), (IV) Livshantering (V) Emotionellt arbete (VI) Arbetsrelaterade krav och resurser (VII) Strukturella förändringar inom det småbarnspedagogiska fältet samt (VIII) Avslutande frågor. I frågeformuläret användes såväl validerade frågebatterier samt frågor som utarbetats specifikt för projektet. De flesta frågor hade färdiga svarsalternativ men respondenterna gavs även möjlighet att förtydliga sina svar med öppna svarsalternativ i slutet på varje kategori.

5.3.1. Bakgrundsfrågor

Frågorna gällande informantens bakgrund var totalt åtta (8) stycken i enkäten. I denna avhandling används endast frågorna berörande födelseår, utbildning och arbetsbefattning (fråga 1, 3 och 4). För att få fram åldern subtraherades födelseåret från 2018. De färdiga svarsalternativen för informanternas utbildning kodades enligt 1 = pedagogie kandidat, 2 = socionom, 3 = närvårdare/barnledare/motsvarande examen från yrkeshögskola och 4 = pedagogie magister samt 5 = annat med möjlighet att utveckla i ett öppet svar. För att förenkla går pedagogie kandidaterna framöver under benämningen "pedagoger" och närvårdare/barnledare/motsvarande examen under benämningen "närvårdare". Eftersom materialet samlades in innan de nya yrkesbeteckningarna trätt i kraft var svarsalternativen för arbetsbefattningen 1 = närvårdare/barnskötare/barnledare, 2 = barnträdgårdslärare, 3 = daghemsföreståndare, 4 = vice föreståndare samt 5 = annat med möjlighet att utveckla i ett öppet svar. Eftersom informanterna utöver yrkesbeteckning även uppgav sin utbildningsgrad är de föråldrade yrkesbeteckningarna trots allt av liten betydelse för studien.

5.3.2. Frågor som relaterar till daghemmet

Frågorna som relaterar till daghemmet var totalt tolv (12) stycken. I avhandlingen används endast frågan om informantens arbetserfarenhet (Fråga 1) där informanterna i ett öppet fält ombads ange antal år de arbetat inom småbarnspedagogen eller förskoleundervisningen. Svaren avrundades till hela år så att de svar som översteg fem månader avrundades uppåt.

5.3.3. Arbetsengagemang

Arbetsengagemanget mättes med mätinstrumentet Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2004b). I studien användes den kortare versionen av instrumentet som består av nio (9) påståenden. Den svenska och finska versionen av instrumentet användes. UWES mäter de tre latent dimensionerna av arbetsengagemang: handlingskraft (t.ex. "Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete") hängivelse (t.ex. "När jag vaknar på morgonen ser jag fram emot att gå till arbetet") och absorption (t.ex. "När jag arbetar går jag helt upp i det jag gör"). Påståendena besvaras med en 7-skalgig Likertskala där svarsalternativen är 0 = aldrig, 1 = nästan aldrig, 2 = sällan, 3 = ibland, 4 = ofta, 5 = mycket ofta och 6 = alltid. Variablerna kodades enligt ju högre värde desto högre engagemang.

Med avsikt att validera mätinstrumentets tre latent dimensioner utfördes en faktoranalys. Även om olika faktoranalytiska metoder provades laddades alla nio variabler till endast en faktor. En summavariabel med namnet *Arbetsengagemang* skapades således av samtliga nio variabler (Cronbachs $\alpha = .94$) och de latent dimensionerna i UWES beaktas följaktligen som en helhet i analysen. Summavariabeln bibehöll den tidigare mätskalan (0-6) och högre värden uttrycker således ett högre engagemang.

Även de öppna svaren i kategorin *Arbetsengagemang* beaktades i analysen.

5.3.4. Emotionellt arbete

Kategorin *Emotionellt arbete* bestod av totalt tjugofyra (24) påståenden varav endast påstående 1-8 används i avhandlingen. Påståendena berörde arbetets emotionella aspekter (t.ex. "I mitt arbete ingår situationer som berör mig emotionellt", "Jag måste ofta uttrycka känslor gentemot barn som inte stämmer överens med det jag verkligen känner" och "Jag måste ofta undertrycka mina känslor för att utåt verka neutral") och besvarades med en fem-skalgig Likertskala där svarsalternativen var 1 = instämmer absolut inte, 2 = instämmer inte, 3 = neutral, 4 = instämmer delvis och 5 = instämmer helt. Påståendena utarbetades inom ramen för projektet men är inspirerade av det validerade mätinstrumentet Frankfurt Emotion Work Scale (FEWS) utfärdat av Zapf, Mertini och Isic (1999).

Inför analysen utfördes en faktoranalys på variabler 1-6 för att gruppera variablerna i meningsfulla helheter. Variabel 7 och 8 exkluderas ur analysen eftersom de ansågs mäta något annat än de övriga variablerna. Korrelationsmatrisen samt Kaiser-Meyer-Olkins test

(KMO =.73) och Bartletts test ($p<.001$) bekräftade att faktorerna lämpade sig för faktoranalys. Principal Component användes som metod och den slutliga faktorlösningen bestämdes med Varimax rotation. I de slutgiltiga faktorlösningarna visades endast laddningar som översteg .40. Två faktorer extraherades ur analysen (Tabell 1) som tillsammans förklarade 66 % av variablernas varians. Variablernas laddningar varierade mellan .75 och .86. Utgående från faktoranalysen skapades två summavariabler vars reliabilitet testades med Cronbachs alfa-koefficient. Den första summavariabeln *Personalrelaterade emotionella krav* ($n = 4$) hade reliabiliteten $\alpha = .81$. Den andra summavariabeln *Arbetsrelaterade emotionella krav* ($n = 2$) erhöll det relativt låga värdet $\alpha = .57$. Summavariabeln *Personalrelaterade emotionella krav* beskriver det som Zapf et al. (1999) kallar för personalfokuserat emotionellt arbete, d.v.s. det arbete personalen utför för att hantera sina känslor. *Arbetsrelaterade emotionella krav* beskriver däremot det arbetsfokuserade emotionella arbetet, det vill säga hur emotionellt krävande arbetsuppgifterna är (Zapf et al 1999). Mätskalan på bägge variabler går från 1 till 5 så att ett högre värde uttrycker mera av den mätta egenskapen.

Tabell 1. Slutgiltig faktorlösning för emotionella krav (Arbets-och personalrelaterade)

| | Faktorerna | |
|---|-------------|-------------|
| | F1 | F2 |
| I mitt arbete ingår uppgifter som väcker mycket känslor inom mig (1) | | .859 |
| I mitt arbete ingår att hantera krävande människorelationer (2) | | .802 |
| Jag måste ofta uttrycka känslor gentemot barn som inte stämmer överens med det jag verkligen känner (3) | .820 | |
| Jag måste ofta uttrycka känslor gentemot vårdnadshavare som inte stämmer överens med det jag verkligen känner (4) | .819 | |
| Jag måste ofta undertrycka mina känslor för att utåt verka neutral (5) | .776 | |
| Jag måste ofta överdriva de känslor jag verkligen känner (pos./neg.) fastän jag egentligen känner mig likgiltig (6) | .750 | |

5.3.5. Känsla av sammanhang (KASAM)

Respondenternas livshantering mättes med det validerade mätinstrumentet Känsla av Sammanhang (KASAM) (Antonovsky, 1987), den kortare versionen. Mätinstrumentet finns översatt till både finska och svenska och dessa översättningar används i studien. Frågorna är tretton (13) stycken till antalet och besvaras med en 7 gradig Likert-skala där svarsalternativen varierar per fråga. Frågorna mäter begriplighet (t.ex. Har du en känsla av att du befinner dig i en situation och inte vet vad du ska göra? 1=mycket ofta, 7=mycket sällan/aldrig), hanterbarhet (t.ex. "Känner du dig orättvist behandlad?" 1= mycket ofta, 7=mycket sällan/aldrig) och meningsfullhet (t.ex. "Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv?" 1=mycket ofta, 7=mycket sällan/aldrig). Inför analysen kodades några av variablerna om (1,2,3,7,10) så att ett högre värde indikerade ett starkare KASAM.

För att testa mätinstrumentets validitet utfördes en faktoranalys där endast en faktor extraherades. I avhandlingen sammanslogs således samtliga 13 variabler till en summavariabel, KASAM, (Cronbach's $\alpha = .80$) där mätskalan går från 13 till 91 så att högre värde uttrycker en starkare KASAM.

5.3.6. Arbetsrelaterade krav och resurser

Kategorin *Arbetsrelaterade krav och resurser* bestod av totalt trettio (30) påståenden och frågor indelade i fyra temahelheter där samtliga påståenden besvarades med en fem-skalig Likerskala kodad enligt 1 = instämmer absolut inte, 2 = instämmer inte, 3 = neutral, 4 = instämmer delvis och 5 = instämmer helt. De fyra temahelheterna bestod av *Arbetsmängd och resurser* (t.ex. "Arbetsmängden är acceptabel") *Inflytande och delaktighet* (t.ex. "Mina synpunkter och idéer beaktas vid planering av verksamheten") *Kollegialt samarbete* (t.ex. "Vi har ett fungerande samarbete i arbetsgemenskapen") samt *Socialt stöd och handledning* (t.ex. "Jag får tillräckligt stöd av min förman") Påståendena utvecklades inom ramen för projektet och baserar sig på Bakker och Demeroutis (2007) teoretiska modell Job-Demand Resources (JD-R) samt forskning som relaterar till denna (bl.a. Bakker et al., 2011 och Maslach & Leiter, 2007) Påståendena är därtill inspirerade av Jackson och Rothmanns (2005) mätinstrument *Job-Demand Resources scale* hämtat ur Rothmann, Mostert & Strydom (2006), men modifierades delvis för att bättre lämpa sig för målgruppen i projektet. Utöver de trettio påståendena hade personalen även möjlighet att lämna en öppen kommentar.

För att komprimera antalet variabler utfördes faktoranalyser, där de ursprungliga temahelheterna avgjorde vilka påståenden som analyserades tillsammans. Inledningsvis kontrollerades att tillräckligt många korrelationer mellan påståendena under respektive temahelhet översteg $r = .3$ i korrelationsmatrisen. Därefter försäkrades faktoranalysen lämplighet med Kaiser-Meyer-Olkins test och Bartlett's test. Faktoranalysen utfördes med metoden Principal Component och den slutgiltiga faktorlösningen bestämdes med Varimax rotation. I de slutgiltiga faktorlösningarna visades endast laddningar som översteg .40. Summarvariablernas reliabilitet testades med Cronbachs alfa-koefficient.

För de sju variablerna under *Arbetsmängd och resurser* var KMO = .80 och Bartlett's test $p < .001$. Med Varimax rotation extraherades två faktorer (Se Tabell 2). Ett beslut gjordes att endast använda Faktor 1 (variabel 1,2,3,6) för att skapa en summavariabel. Av variablerna under Faktor 2 (4,5 och 7) skapades följaktligen ingen summavariabel. Laddningarna i Faktor 1 varierade mellan .70 och .87. Enligt Kaisers kriterium förklarade Faktor 1 42 % av variablernas varians. Den nya summavariabeln fick namnet *Arbetsbörda* (Cronbachs $\alpha = .86$) där mätskalan är 1-5 så att ett högre värde uttrycker högre belastning.

Tabell 2. Slutgiltig faktorlösning, *Arbetsbörda*

| | Faktorena | |
|--|-------------|-------|
| | F1 | F2 |
| Arbetsmängden är acceptabel (1) | .884 | |
| Jag hinner med mina uppgifter (2) | .841 | |
| Kraven är rimliga (3) | .866 | |
| Mitt arbete har blivit mera krävande under de senaste åren (4) | | .783 |
| Jag har svårt att släppa arbete när jag går hem (5) | | .521 |
| Resurserna är tillräckliga (6) | .698 | |
| Jag har den kompetens som krävs för mina uppgifter (7) | | -.543 |

* Metod: Principal Component Analysis, Varimax Rotation med Kaiser Normalization

Av de åtta variablerna under temahelheten *Inflytande och delaktighet* bestämdes, utgående från faktoranalysen, att skapa endast en summavariabel som omfattade samtliga åtta variabler (Cronbachs $\alpha = .86$). Summavariabeln, med samma namn som den ursprungliga temahelheten, har mätskalan 1-5 där högre värden innebär ökat inflytande och delaktighet.

På de variabler som ingick i temahelheterna *Kollegialt samarbete* och *Socialt stöd och handledning* utfördes en gemensam faktoranalys (KMO = .87, Bartlett $p < .001$) (Tabell 3). Med Principal komponent extraherades två faktorer som tillsammans förklarade 61 % av variablernas varians. Den första summavariabeln, *Relationen till kollegerna*, skapades av variabel 1,2,3,4,5,6 under temat *Kollegialt samarbete* samt variabel 1,3,5 under temat *Socialt stöd och handledning* ($n = 9$, Cronbachs $\alpha = .89$) Laddningarna varierade mellan .51 och .78. Den andra summavariabeln, *Relationen till förmannen*, skapades av variabel 2,4,6 och 7 under temat *Socialt stöd och handledning* ($n = 4$, Cronbachs $\alpha = .87$). Laddningarna varierade mellan .63 och .89. Variabel 2 laddade över .40 för såväl faktor 1 som faktor 2 men med avseende på den högre laddningen för faktor 1 inkluderas den i den första summavariabeln. Summavariablerna har mätskalan 1-5 så att högre värde uttrycker en bättre relation till kolleger och förmän.

Utöver de fyra summavariablerna beaktades även de öppna svaren under kategorin *Arbetsrelaterade krav och resurser* i analysen.

Tabell 3. Slutgiltig faktorlösning, Relationen till kolleger och förman

| | Faktorer | |
|---|-------------|-------------|
| | F1 | F2 |
| Vi har ett fungerande samarbete i arbetsgemenskapen (Kollegialt samarbete1) | .709 | |
| Jag vet vad som förväntas av mig (Kollegialt samarbete2) | .507 | .412 |
| Arbetsfördelningen är tydlig (Kollegialt samarbete3) | .730 | |
| Arbetsfördelningen är rättvis (Kollegialt samarbete4) | .710 | |
| I mitt team är vi överens om målet med verksamheten (Kollegialt samarbete5) | .781 | |
| Mina kollegor är engagerade i sitt arbete (Kollegialt samarbete6) | .749 | |
| Jag har goda relationer till mina kollegor (Socialt stöd och handledning1) | .737 | |
| Jag har en god relation till föreståndaren/min förman (Socialt stöd och handledning2) | | .886 |
| Jag känner mig uppskattad av mina kollegor (Socialt stöd och handledning3) | .688 | |
| Jag känner mig uppskattad av föreståndaren/min förman (Socialt stöd och handledning4) | | .877 |
| Jag får tillräckligt stöd av mina kollegor (Socialt stöd och handledning5) | .735 | |
| Jag får tillräckligt stöd av föreståndaren/min förman (Socialt stöd och handledning6) | | .870 |
| Jag får tillräckligt vägledning i arbetet (Socialt stöd och handledning7) | | .628 |

* Metod: Principal Component Analysis, Varimax Rotation med Kaiser Normalization

5.3.7. Strukturella förändringar inom det småbarnspedagogiska fältet

I kategorin *Strukturella förändringar inom det småbarnspedagogiska fältet* ingick sex (6) påståenden där respondenterna fick ta ställning till hur de förhåller sig till de strukturella förändringar som småbarnspedagogen genomgått mellan åren 2015 och 2018 (lag om

småbarnspedagogik 2015, plan för småbarnspedagogik 2017, ny läroplan för förskoleundervisningen 2014, nya anvisningar om personaltäthet och gruppstorlek 2016 samt det nya lagförslaget för småbarnspedagogik 2018). För att förtydliga hade den nya lagen om småbarnspedagogik (545/2018) ännu inte godkänts i riksdagen vid tidpunkten för materialinsamlingen och var fortfarande endast ett lagförslag. Svarsalternativen för samtliga kodades enligt 1 = negativt, 2 = neutralt, 3 = positivt och 4 = kan inte svara. Även de öppna svaren under kategorin *Strukturella förändringar inom det småbarnspedagogiska fältet* beaktades i analysen.

5.3.8. Avslutande frågor

I den sista kategorin ingick totalt sex (6) frågor där respondenterna bland annat fritt fick beskriva vilka aspekter i arbetet de är nöjda med samt vilka aspekter de är missnöjda med. I kategorin ingick även påståenden med färdiga svarsalternativ där respondenterna ombads svara på huruvida de upplever att deras arbete uppskattas av vårdnadshavare och samhället (1 = uppskattas inte alls, 2 = uppskattas inte, 3 = neutral, 4 = mycket, 5 = väldigt mycket), hur de upplever lönenivån (1 = för låg, 2 = tillräcklig) samt om de planerar att byta yrke (1 = ja, 2 = nej). Respondenterna gavs även utrymme att utveckla sina svar i en öppen fråga. Även de öppna svaren beaktades i analysen.

Totalt skapades åtta stycken summavariabler av variablerna i enkäten. Summavariablerna åskådliggörs i Tabell 4.

Tabell 4. *Avhandlingens summavariabler*

| Summavariabel | Cronbachs α | Mätskala |
|--------------------------------|--------------------|----------|
| Arbetsengagemang | .94 | 0-6 |
| Arbetsbörda | .86 | 1-5 |
| Arb. rel. emotionella krav | .57 | 1-5 |
| Personal rel. emotionella krav | .81 | 1-5 |
| Inflytande och delaktighet | .86 | 1-5 |
| Relationen till kollegerna | .89 | 1-5 |
| Relationen till förmannen | .87 | 1-5 |
| KASAM | .80 | 13-91 |

5.4. Statistiska metoder

Statistikprogrammet IBM SPSS 25 användes för att analysera studiens resultat. Variablerna beskrevs deskriptivt med frekvensfördelning, såväl numerus som procent, samt medelvärde, median, standardavvikelse, minimum- och maximumvärde. För att underlätta analysen komprimerades en del variabler till summavariabler. Faktoranalys utfördes för att gruppera variablerna i meningsfulla helheter och för att testa mätinstrumentens validitet. Faktoranalysen har beskrivits utförligt i kapitel 5.3.

Majoriteten av variablerna bedömdes vara tillräckligt normalfördelade och för dessa användes följaktligen parametriska test i analysen. För att utreda skillnader mellan utbildningsgrupperna användes t-test då gruppernas antal var två och One-way ANOVA då gruppernas antal översteg två. Vid ANOVA användes Scheffes test som post hoc test och, eftersom gruppernas numerus varierade, utnyttjades därtill Welch test för att säkerställa den statistiska slutledningen. För den snedfördelade variabeln *arbetsrelaterade emotionella krav* (Skewness = -1.8) användes det non-parametriska testet Kruskal-Wallis då syftet var att undersöka skillnader mellan utbildningsgrupperna. Korrelationerna testades med Pearsons korrelationskoefficient för de normalfördelade variablerna och med Spearmans korrelationskoefficient för den snedfördelade variabeln. Sambandet mellan två nominala variabler testades med Pearsons Khi-Kvadrat test. För att besvara forskningsfrågan om huruvida de oberoende variablerna och bakgrundsvariablerna förklarar arbetsengagemanget utfördes slutligen en lineär regressionsanalys. Signifikansnivån i analysen lade på $p < .05$. Med avseende på ett högt numerus lades signifikansnivån på korrelationer dock på $p < .001$. (Field, 2009.)

De öppna svaren analyserades med en grov innehållsanalys så att liknande teman färgkodades enligt olika kategorier. De öppna svaren användes i huvudsak för att styrka och exemplifiera resultat som erhållits ur det kvantitativa materialet.

5.5. Etiska frågeställningar

Eftersom frågeformuläret skickades ut via fackförbunden deltog samtliga informanter anonymt i studien. Frågorna ställdes på ett allmänt plan så att ingen enskild informant kan identifieras när resultaten analyseras och publiceras. Studiens syfte definierades tydligt i det medföljande informationsbrevet och det framkom därtill att det var frivilligt att delta i studien. Endast forskarna i projektet har tillgång till det insamlade materialet. Materialet

förvaras elektroniskt bakom lösenord. Projektet följer de etiska riktlinjerna som utfärdats av Forskningsetiska delegationen (TENK).

5.6. Beskrivning av samplet

Totalt besvarades frågeformuläret av $N = 643$ personer (efter att $n = 19$ dubletter och $n = 33$ *missing values* avlägsnats), vilket ger en svarsprocent på 17,6 %. Med avseende på avhandlingens syfte begränsas samplet dock till att innefatta endast dem som arbetar i barngruppen som barnträdgårdslärare (nuvarande lärare eller socionomer inom småbarnspedagogik) och närvårdare/barnskötare/barnledare (nuvarande barnskötare). Det totala samplet i denna avhandling är således $N = 545$, varav en övervägande andel arbetar som barnträdgårdslärare $n = 422$ (77.4 %) och $n = 122$ (22.6 %) arbetar som närvårdare/barnskötare/barnledare eller innehar en liknande arbetstitel. Av dessa är $n = 250$ (45.9 %) socionomer till utbildningen, $n = 128$ (23.5 %) pedagogie kandidater medan $n = 128$ (23.5 %) är närvårdare, barnledare eller har en motsvarande yrkesexamen (Figur 4). $n = 39$ (7.2 %) har därtill uppgett att de har en annan utbildning, med dessa kodades som ”saknar värde”. Så mycket som $n = 529$ (97.1 %) av respondenterna uppgav att de var behöriga för sin tjänst medan endast $n = 16$ (2.9 %) uppgav att de inte uppfyllde behörighetskraven för sin nuvarande arbetsbefattning. Könsfördelningen var $n = 514$ (94.3 %) kvinnor, $n = 15$ (2.8 %) män och därtill $n = 16$ (2.9%) som saknade värde. Med anledning av det stora antalet svar som saknade värde används kön inte som bakgrundsvariabel i studien.

Medelåldern bland respondenterna var $M = 37.2$ år ($s = 9.2$) Den yngsta respondenten var 21 år och den äldsta 64 år. Ålderskurvan är negativt sned där frekvensvärdena sjunker med stigande ålder. 75 % av respondenterna är 43 år eller yngre. I medeltal hade respondenterna arbetat i $M = 9.5$ år ($s = 7.9$) där den med minst arbetserfarenhet hade arbetat i 1 år och de med mest erfarenhet hade arbetat i 43 år. Kurvan är kraftigt sned med en betoning på de lägre värdena, vilket stämmer överens med åldersfördelningen. $n = 507$ (93.0 %) arbetade på ett finskspråkigt daghem, $n = 28$ (5.1 %) på ett svenskspråkigt daghem medan $n = 10$ (1.8 %) arbetade på ett daghem på ett annat språk. Av respondenterna arbetade majoriteten, $n = 399$ (73.2 %) på ett daghem som var beläget i förorten, $n = 88$ (16.1 %) på ett daghem beläget i centrum av en storstad samt $n = 58$ (10.6 %) på ett daghem beläget i glesbygden. Respondenterna fördelades enligt region enligt följande: Södra Finland $n = 238$ (43.7 %), Sydvästra Finland $n = 65$ (11.9 %) västra och

inre Finland $n = 139$ (25.5%), Östra Finland $n = 48$ (8.8 %) och Norra Finland och Lappland $n = 55$ (10.1 %). $n = 458$ (84.0 %) arbetade på ett kommunalt daghem medan $n = 85$ (15.6 %) arbetade på ett privatägt daghem. $n = 2$ (.4 %) saknar värde.

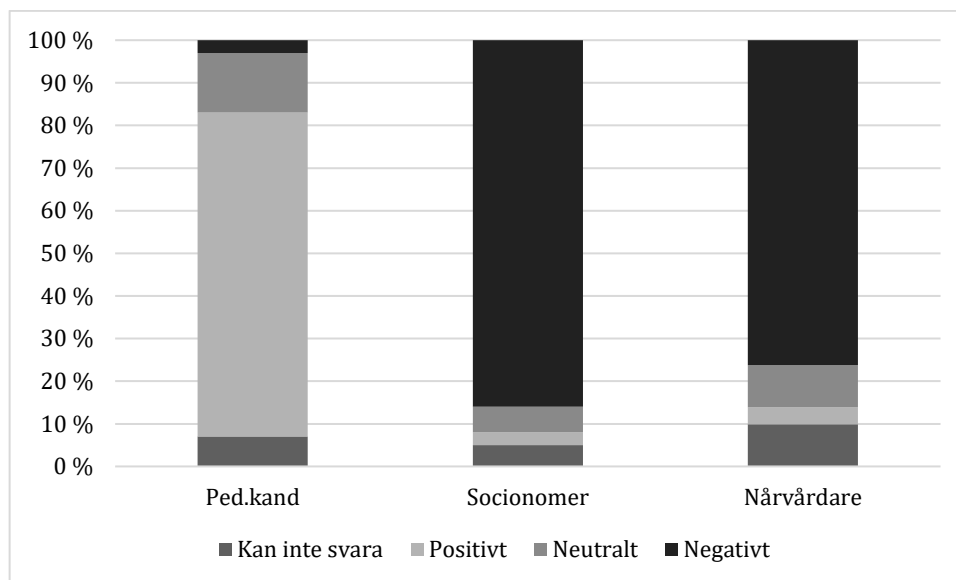
6. Resultat

Resultaten rapporteras huvudsakligen utgående från de fem forskningsfrågorna. Med avsikt att skildra kontexten för materialinsamlingen, samt spegla avhandlingen mot de pågående förändringarna inom det småbarnspedagogiska fältet, beskrivs inledningsvis ett urval av övriga resultat utgående från respondenternas svar.

Under tidpunkten för materialinsamlingen genomgick lag om småbarnspedagogik (540/2018) sin tredje reform sedan 2013. I avhandlingen undersöktes personalens åsikter kring den nyaste reformen, som bland annat resulterade i förändringar i personalstrukturen och yrkesrollerna, samt deras tankar kring följderna av de tidigare reformerna. Som förväntat förhåller sig personalen klart negativt till det förändrade relationstalet mellan barn och vuxna i barngruppen som var en följd av lagreformen 2016. Så mycket som $n = 482$ (88.4 %) av informanterna har svarat att de förhåller sig negativt till förändringen medan en klar minoritet, $n = 15$ (2.8 %), upplever att förändringen varit positiv. I de öppna svaren riktas kraftig kritik mot förändringen där personalen bland annat framhåller att den förorsakat ökade gruppstorlekar, mindre tid för barnen, lägre kvalitet på verksamheten och ökad arbetsrelaterad stress. Även den nyaste lagreformen 2018 väcker missnöje bland personalen men här är däremot åsikterna anmärkningsvärt delade mellan yrkesgrupperna (Figur 5). Så mycket som $n = 214$ (86.3 %) av socionomerna och $n = 97$ (77.0 %) av närvårdarna förhåller sig negativt till förslaget. Bland pedagogerna är det däremot endast $n = 4$ (3.2 %) som ser den uppdaterade lagen som någonting negativt och så mycket som 76 % som förhåller sig positivt till den. I de öppna svaren framkommer det bland annat att barnskötarna är oroliga över att andelen lärare inom småbarnspedagogik ska öka eftersom detta innebär att det i framtiden blir färre vuxna kvar i barngruppen då lärarna har avsatt tid för verksamhetsplanering. Av pedagogerna är det däremot många som anser att en förhöjning av kompetensnivån är till fördel för verksamhetens kvalitet. De två underliggande svaren av en närvårdare samt en pedagog exemplifierar detta:

”Planens målsättningar är omöjliga att uppnå med de nuvarande resurserna. Att öka planeringstiden är en god idé men barnen behöver ha tillräcklig tillgång till vuxna hela tiden! Vem tar hand om barnen när lärarna planerar??? Det förändrade relationstalet ställer till det helt tillräckligt redan!” (närsvårdare, egen övers.)”

”Daghemspersonalens inkompetens och brist på motivation påverkar atmosfären på arbetsplatsen och arbetet med barnen. Jag hoppas verkligen att lagförslaget på 2 barnträdgårdslärare per grupp förverkligas och att båda dessa skulle vara barnträdgårdslärare till utbildningen. Tilläggsutbildning för närvårdare och socionomer skulle verkligen vara viktigt eftersom de har för lite yrkeskompetens och sensitivitet i fråga om småbarnspedagogik.” (ped.kand., egen övers.)



Figur 5. Personalens inställning till den nya lagen om småbarnspedagogik (540/2018) enligt utbildningsgrupp ($n = 533$)

Utöver detta kan det konstateras att medan majoriteten av personalen känner sig mycket/väldigt mycket uppskattade av vårdnadshavarna ($n = 389$, 71.45 %) är det endast $n = 34$ (6.3 %) som upplever att deras arbete uppskattas i samhället. Så mycket som $n = 414$ (76.5 %) upplever att deras arbete inte/inte alls uppskattas av samhället. Föga överraskande upplever de allra flesta, $n = 525$ (97.9 %), därtill att lönen är för låg. Inom ramen för dessa resultat granskas de övriga resultaten utgående från forskningsfrågorna i de följande kapitlen.

6.1. Hur upplever personalen de arbetsrelaterade faktorerna?

I de arbetsrelaterade faktorerna ingår variablerna arbetsbörda, emotionella krav, inflytande och delaktighet samt relationen till kolleger och förman. Resultaten granskas i huvudsak utgående från summavariablerna men med avsikt att lyfta fram specifik problematik diskuteras i vissa fall därtill enskilda variabler.

6.1.1. Arbetsbörda

Enligt undersökningen upplever personalen en relativt hög arbetsbörda, $M = 3.6$ ($s = .97$). Kurvan är negativt sned med en betoning på de högre värdena. Det förekommer skillnader mellan utbildningsgrupperna, $F(2, 503) = 11,592$, $p < .001$, $\eta^2 = .044$, så att pedagogerna upplever den högsta arbetsbördan och närvårdarna upplever den minsta arbetsbördan ($M_{ped} = 3.8$, $s = .87$; $M_{soc} = 3.6$, $s = .97$; $M_{när} = 3.3$, $s = .98$) Skillnaden mellan pedagogerna och närvårdarna är signifikant, $p < .001$, medan det finns en stark tendens till skillnad mellan socionomerna och närvårdarna, $p = .002$. Skillnaden mellan pedagogerna och socionomerna är inte signifikant. Mellan arbetsbelastning och personalens ålder och arbetserfarenhet hittades inga signifikanta samband.

Ser man separat på påståendet "jag anser att resurserna är tillräckliga" verkar personalen vara överens om att det råder en allvarlig resursbrist på fältet. Så mycket som $n = 437$ (80.3 %) av personalen uppger att de absolut inte eller inte instämmer med att resurserna är tillräckliga. Endast $n = 76$ (13.9 %) uppger att de helt eller delvis instämmer. Resursbristen är även ett genomgående tema i de öppna svaren och anges ofta som orsak för den höga arbetsbördan.

"Alldeles för stora barngrupper vilket leder till att personalen belastas och därför ofta byts ut. Det känns som att personalen ständigt får mera uppgifter och ansvar trots att detta inte alls visar sig i arbetstid eller lön" (närsvårdare, egen övers.)

6.2.2. Emotionella krav (Arbets- och personalrelaterade krav)

De emotionella kraven i arbetet undersöks med två summavariabler: *Arbetsrelaterade emotionella krav*, som hänvisar till hur emotionellt krävande personalen upplever att arbetet är, och *Personalrelaterade emotionella krav* som omfattar mängden arbete som personalen utför för att hantera sina känslor.

I medeltal verkar personalen uppleva att deras arbete ställer höga emotionella krav på dem. Medeltalet för summavariabeln *Arbetsrelaterade emotionella krav* är $M = 4.6$ ($s = .53$) där kurvan är kraftigt positivt sned ($skewness = -1.8$) med en klar betoning på de högre värdena. Även om alla yrkesgrupper upplever arbetet som emotionellt krävande föreligger det en signifikant skillnad mellan utbildningsgrupperna. $F(2) = 18.455$, $p < .001$, $\eta^2 = .033$. Närvårdarna upplever i lägre grad att deras arbete ställer höga krav på dem i jämförelse med socionomerna och pedagogerna ($M_{när} = 4.5$, $M_{soc} = 5.0$, $M_{ped} = 5.0$ / ($M_{när} = 4.4$, $s = .63$; $M_{soc} = 4.6$, $s = .50$; $M_{ped} = 4.7$, $s = .49$). Det föreligger inget signifikant samband

mellan ålder och arbetserfarenhet och hur emotionellt krävande personalen upplever att arbetet är.

Ur de öppna svaren framkommer det bland annat att personalen upplever att interaktionen med vårdnadshavarna kan vara utmanande och väldigt emotionellt belastande.

”Interaktionen med vårdnadshavarna har blivit märkbart mera utmanande under mina sex arbetsår. Föräldrarna är mycket krävande men samtidigt på något sätt helt borta, oförstående och hjälplösa. Under ett verksamhetsår orsakar arbetet flera väldigt emotionellt belastande och stressiga perioder.” (socioonom, egen övers.)

Gällande variabeln *Personalrelaterade emotionella krav*, d.v.s. hur mycket personalen upplever att de behöver arbeta för att hantera sina känslor, ligger medeltalet på $M = 3.0$ ($s = .86$). Det föreligger inga skillnader mellan utbildningsgrupperna och inget samband med personalens arbetserfarenhet. Däremot föreligger ett samband mellan ålder och personalrelaterat emotionellt arbete, $r = -.16$, $p < .001$, $r^2 = .026$, men med låg effect size. I de öppna svaren förklarar personalen att känslor gällande barnen är en naturlig del av jobbet och ingenting som belastar dem. Däremot framkommer det att utmanande situationer med vårdnadshavarna väcker känslor som är svårare att hantera. De två öppna svaren nedan exemplifierar dessa resultat.

”Arbetet med barn väcker många olika känslor med de hör till jobbet (...). Jag anser att dessa känslor är en naturlig del av arbetet och upplever inte dem som belastande.” (ped. kand., egen övers.)

”Det skulle vara bra att få arbetshandledning eller tid att diskutera med förmannen eller kollegerna efter utmanande situationer med familjerna. Framför barnen kan man inte diskutera med sitt arbetspar och det finns inte övrigt heller varken tid eller utrymme att diskutera ärenden eller få utlopp för sina känslor. På grund av tystnadsplikten kan man inte heller diskutera saken hemma eller med vänner. Man måste bara hålla tyst och bära allting inombords.” (socioonom, egen övers.).

6.2.3. Inflytande och delaktighet

Studien visar att personalen i medeltal upplever att de har ett högt inflytande och är starkt delaktiga i sitt arbete $M = 3.8$ ($s = .74$). Det föreligger inga skillnader mellan utbildningsgrupperna och inte heller signifikanta samband mellan inflytande och personalens ålder och arbetserfarenhet. I de öppna svaren dominerar de positiva kommentarerna angående inflytande och delaktighet i arbetet. Nedan några exempel.

”På min arbetsplats får jag vara kreativ. Chefen fråsar inte i nacken utan ger varje arbetstagare frihet att förverkliga sina egna styrkor.” (ped. kand., egen övers.)

”Jag får i stor utsträckning påverka vad och hur jag arbetar med barnen” (ped. kand., egen övers.)

6.2.4. Relationen till kollegerna

Enligt studien upplever sig daghemspersonalen ha en god relation till sina kollegor. $M = 4.0$ ($s = .74$). Det föreligger inga signifikanta skillnader mellan utbildningsgrupperna och inte heller några samband med ålder och arbetserfarenhet.

Trots att relationen till kollegerna ter sig relativt god är det möjligt att se några områden som verkar genomsyras av en viss problematik. Gällande huruvida arbetsfördelningen är tydlig och rättvis, förekommer en del delade åsikter bland informanterna. Även om en stor andel $n = 352$ (65.1 %) upplever att arbetsfördelningen är tydlig eller relativt tydlig, anser dock en dryg femtedel $n = 124$ (22.9 %) av personalen att den inte/inte alls är tydlig. Samma sak gäller i huruvida arbetsfördelningen är rättvis. $n = 314$ (57.8 %) håller helt eller delvis med om att fördelningen är rättvis medan en relativt stor andel, $n = 154$ (28.9 %) är av motsatt åsikt.

De öppna svaren är väldigt blandade där en del framhäver att de tack vare kollegerna orkar med det belastande arbetet medan andra i motsats lyfter fram krävande kollegierelationer som orsak till belastningen. Även utmaningar i teamarbetet framkommer. De öppna svaren nedan exemplifierar detta.

”Vi har en fantastisk arbetsgemenskap, otrolig laganda!! Arbetskompisarna stöder varandra och kämpar tillsammans genom stressen. Vi ställer upp för varandra. Trots att arbetskompisarna är helt slut så lyssnar de alltid och hjälper till.” (ped. kand., egen övers.)

”På jobbet går mycket krafter åt till utmanande kolleger och deras beteende mot andra”
(socioonom, egen övers.)

”Samarbetet i teamet är stundvis utmanande. Svårt att få alla att blåsa i samma horn” (ped. kand., egen övers.)

6.2.5. Relationen till förmannen

Gällande relationen till förmannen upplever personalen i medeltal att de har en god relation till sin förman $M = 3.7$ ($s = .9$) men svaren är väldigt spridda. Det föreligger inga signifikanta skillnader mellan utbildningsgrupperna och inga samband mellan hur god relationen är till förmannen och personalens ålder och arbetserfarenhet.

Trots det positiva resultatet kan man ändå se en tendens till missnöje bland personalen om man tittar specifikt på frågorna gällande stöd och vägledning. Även om majoriteten, $n = 323$ (59.7 %) helt eller delvis upplever att de får tillräckligt stöd av sin förman är det så många som $n = 133$ (24.6 %) som inte upplever att de får tillräckligt stöd av sin förman. Detsamma gäller frågan om vägledning. Även om $n = 286$ (53.0 %) helt eller delvis upplever att de får tillräckligt vägledning i arbetet, upplever en fjärdedel av personalen, $n = 136$ (25.2 %) att de inte får det.

Ser man på de öppna svaren så är svaren även här väldigt varierande. Medan en del beskriver förmän som stöttar, handleder och behandlar alla i arbetsgemenskapen lika, talar andra om konstant frånvarande förmän, inkompetenta förmän, favoriserande förmän samt förmän som överlåter sina arbetsuppgifter åt personalen.

6.2. Hur upplever personalen känslan av sammanhang?

Gällande personalens personliga resurser som i avhandlingen mättes med Antonovskys (1987) mätinstrument Känsla av Sammanhang (KASAM), har personalen i medeltal ett tämligen högt KASAM värde, $M = 61.8$ ($s = 10.1$). Det minsta värdet var 33 och det högsta 87. Det föreligger inga signifikanta skillnader mellan utbildningsgrupperna och inte heller ett signifikant samband mellan personalens KASAM och ålder och arbetserfarenhet.

6.3. Hur engagerade är personalen i sitt arbete?

Studien visar att daghemspersonalen i medeltal är starkt engagerade i sitt arbete, $M = 4.2$ ($s = .96$). Kurvan är positivt sned med en betoning på de högre värdena. Det föreligger inga signifikanta skillnader mellan utbildningsgrupperna och inte heller något samband mellan ålder och arbetserfarenhet och arbetsengagemang. I de öppna svaren framkommer det att framför allt barnen och ett gott samarbete med kollegorna ger personalen energi i arbetet. Många uttryckte därtill stolthet över sitt yrke och beskrev yrkesvalet som ett kall.

“Barnens glädje och utveckling gör en alltid på gott humör och det hjälper en att orka”
(närvårdare, egen övers.)

”Ett välfungerande samarbete med kompetenta kolleger [ger energi]” (socioonom, egen övers.)

“Jag får arbeta med det jag drömde om redan som barn. Jag har aldrig ens övervägt att byta bransch. Det här jobbet är ett kall.” (närvårdare, egen övers.)

6.4. Kan arbetsengagemanget förklaras med arbetsrelaterade och personliga krav och resurser?

För att undersöka vilka faktorer som förklarar personalens arbetsengagemang utfördes en lineär regressionsanalys där samtliga sju oberoende variabler (*arbetsbörda, arbetsrelaterade emotionella krav, personalrelaterade emotionella krav, inflytande och delaktighet, relationen till kolleger, relationen till förmannen och känslan av sammanhang*) och de två kontinuerliga bakrundsvariablerna *ålder* och *arbetserfarenhet* inkluderades som eventuella prediktorer (Tabell 5). Tillsammans förklarade de oberoende variablerna 28 % av arbetsengagemangets varians ($R^2_{adj} = .28$). Signifikanta prediktorer i modellen var arbetsbörda, arbetsrelaterade emotionella krav, inflytande och delaktighet samt känslan av sammanhang (KASAM). Ur tabellen kan man avläsa att KASAM utgjorde den starkaste prediktorn, det vill säga har den största andelen unik varians i jämförelse med de övriga variablerna. Residualen var normalfördelad.

Tabell 5. Lineär regressionsanalys med arbetsengagemang som beroende variabel

| | <i>B</i> | β | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | <i>Zero-order</i> | <i>Partial</i> | <i>Part</i> |
|----------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|-------------------|----------------|--------------|
| Ålder | -.002 | -.018 | -.312 | .755 | .063 | -.014 | -.012 |
| Arbetserfarenhet | .001 | .004 | .073 | .942 | .057 | .003 | .003 |
| Arbetsbörda | -.125 | -.125 | -2.965 | .003 | -.310 | -.130 | -.110 |
| Emot. krav (pers.) | -.109 | -.098 | -2.346 | .019 | -.247 | -.103 | -.087 |
| Emot.krav (arb.) | .219 | .121 | 3.088 | .002 | .101 | .135 | .114 |
| Inflyt. och delakt. | .320 | .247 | 4.642 | .000 | .442 | .201 | .172 |
| Relationen till koll. | -.005 | -.004 | -.086 | .931 | .276 | -.004 | -.003 |
| Relationen till förm. | .061 | .059 | 1.129 | .259 | .359 | .050 | .042 |
| KASAM | .023 | .237 | 5.472 | .000 | .395 | .325 | .203 |
| $R^2_{adj} = .284$ | | | | | | | |

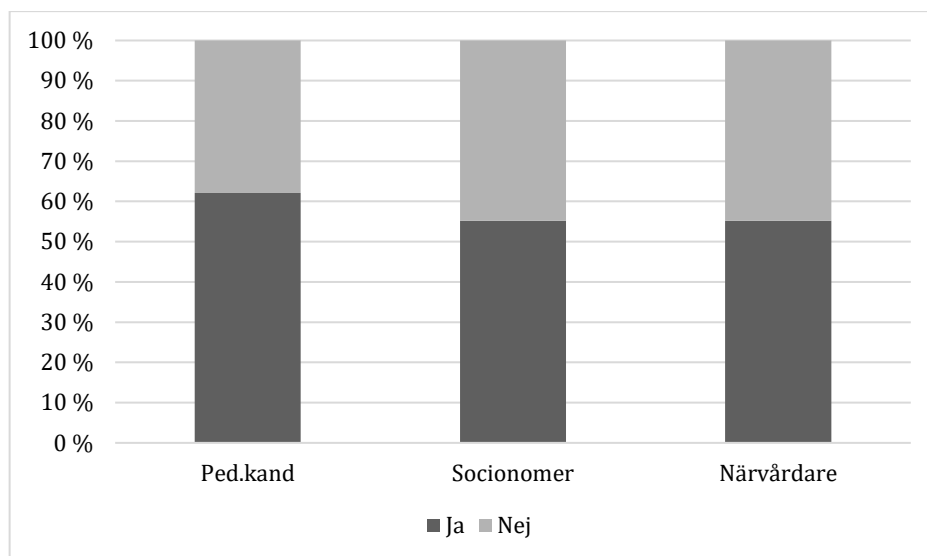
6.5. Inverkar graden av arbetsengagemang på personalens planer på att byta bransch?

Som sista forskningsfrågor utreddes slutligen om graden av arbetsengagemang inverkar på personalens planer på att byta bransch. Inledningsvis visar resultaten i studien att så mycket som $n = 291$ (53.4 %) av daghemspersonalen planerar att byta bransch. Det föreligger signifikanta skillnader mellan yrkesgrupperna, $\chi^2(2) = 8.668$, $p = .013$, där

pedagogerna är mest benägna att byta bransch i jämförelse med socionomerna och närvårdarna, ($n_{ped} = 79, 62.2\%$; $n_{soc} = 138, 55.4\%$; $n_{när} = 55, 44\%$) (Figur 6). Resultaten visar därtill att de som planerar att byta bransch hade ett lägre engagemang ($M = 3.9, s = .97$) än de som planerar att stanna kvar i branschen ($M = 4.6, s = .79$), vilket tyder på att ett högt engagemang inverkar på personalens planer på att byta bransch. Skillnaden var signifikant, $t(536.696) = -9.263, p < .001, \eta^2 = .134$. I de öppna svaren beskriver personalen att de trivs med sitt arbete men att omständigheterna är för belastande.

”Jag älskar samvaron med barnen och arbetskompisarna men i en stor grupp känns det som om man inte hinner ge barnen så mycket individuell uppmärksamhet som de vill ha och förtjänar. Ibland känns jobbet som att arbeta vid ett löpande band och olika arbetsuppgifter och palavrer använder upp tiden vi annars hade haft med barnen” (närvårdare, egen övers.)

”Det här arbetet hade varit härligt och givande ifall det funnits ro och behövliga resurser samt tillräckligt tid att utföra jobbet. Nu är det alldeles för belastande.” (socionom, egen övers.)



Figur 6. Personalens planer på att byta bransch enligt utbildningsgrupp ($n = 540$)

7. Diskussion och tillförlitlighet

Syftet med studien var att undersöka hur engagerade daghemspersonalen i Finland är, utreda vilka faktorer som förklarar engagemanget samt analysera huruvida graden av arbetsengagemang inverkar på personalens planer på att byta bransch. Daghemspersonalens arbetsengagemang undersöktes med avseende på variablerna arbetsbörda, emotionella krav (arbetsrelaterade och personalrelaterade), inflytande och delaktighet, relationen till kollegerna, relationen till förmannen och känslan av sammanhang, samt bakgrundsvariablerna utbildning, ålder och arbetserfarenhet. I detta kapitel diskuteras avhandlingens resultat utgående från teori och tidigare forskning samt med hänvisning till det aktuella, turbulenta läget som småbarnspedagogiken i Finland för tillfället befinner sig i. Därefter diskuteras studien tillförlitlighet och dess brister. Slutligen ges förslag på fortsatt forskning. Studiens resultat illustreras i Figur 7.

7.1. Krav i daghemsmiljön

I avhandlingen mättes daghemspersonalens upplevelse av psykologiska, organisatoriska och emotionella krav med summavariablerna *arbetsbörda*, *arbetsrelaterade emotionella krav* och *personalrelaterade emotionella krav*. Därtill utreddes personalens åsikter kring aktuella förändringar inom det småbarnspedagogiska fältet i Finland. I enlighet med tidigare studier (bl.a. Blöchliger & Bauer, 2018; Lawer & Li-Grining, 2011; Näring et al., 2016) upplevde personalen att arbetsbördan var hög. De öppna svaren bekräftade det som tidigare rapporterats i nationella utredningar (bl.a. Eskelinen & Hjelt, 2017) och i media, det vill säga att grupperna på daghemmen är alldeles för stora och personalantalet alldeles för lågt, vilket resulterar i oöverkomliga arbetsmängder för den personal som finns tillgänglig. Precis som personalen som deltog i Puroila & Kinnunens (2017) nationella utredning var personalen i avhandlingen väldigt negativt inställda till lagändringen 2016 som ledde till att relationstalet mellan barn och vuxna höjdes i grupper med barn över tre år. Även de starka meningsskiljaktigheterna kring den nya lagen för småbarnspedagogik (540/2018), som aktivt behandlats i media, kom fram i resultaten. Precis som det rapporterats i media pekade studiens resultat på att pedagogerna är starkt positiva till den nya lagen medan närvårdarna och framförallt socionomerna kraftigt motsätter sig den. Som främsta argument mot den nya lagen framhöll personalen (främst socionomer och närvårdare) att en ökning av universitetsutbildade lärare inom småbarnspedagogik kommer

att leda till färre vuxna i barngruppen eftersom en stor del av lärarnas arbetstid går åt till planeringsarbete. I de öppna svaren framkom det därtill att socionomerna, men framför allt närvårdarna upplever att deras yrkesgrupp inte uppskattas trots att de själva anser att de gör ett lika viktigt, och till och med viktigare arbete än pedagogerna. Dessa svar är helt i linje med det som tidigare rapporterats i media (se t.ex. HBL 28.4.2018 och Helsingin Sanomat 25.4.2018).

Enligt resultaten i avhandlingen upplevde daghemspersonalen att deras arbete präglas av höga arbetsrelaterade emotionella krav, vilket inte var överraskande med avseende på tidigare forskning som klassificerat daghemsarbetet, och övriga arbeten med barn, som väldigt emotionella arbeten (bl.a. Brown et al., 2017; Hakanen, 2009b; Hargreaves, 1998; Zapf, 2002). Med tanke på att daghemspersonalen dagligen förväntas uttrycka en stor variation av känslor (Zapf & Holz, 2006) samt, ständigt anpassa sina känslouttryck enligt barnens och vårdnadshavarnas förväntningar (Colley, 2003 i Lee & Brotheridge, 2011), är det däremot något överraskande att medeltalet för det personalrelaterade emotionella arbetet inte var högre. Eventuellt kan man här hänvisa till Grandey (2000) som menar att en hög grad av emotionell intelligens kan hjälpa arbetstagare att hantera det emotionella arbetet. Det kan spekuleras att personer som söker sig till daghemsarbetet, och som genomfört en utbildning med inriktning på barn, eventuellt har en hög grad av emotionellt intelligens samt verktyg att hantera emotionellt utmanande situationer med barnen. Det öppna svaret av en pedagog som presenterades i kapitel 6.2.2 ger belägg för denna spekulation. I sitt svar framförde pedagogen att arbetet med barn visserligen präglas av mycket känslor men att detta utgör en naturlig del av arbetet och därför inte är belastande. Däremot verkar samarbetet med föräldrarna upplevas som emotionellt belastande samt väcka känslor som är svåra att hantera. Detta bekräftar resultaten i Løvgrens (2016) studie av norska barnträdgårdslärare där personalen uppgav att uppgifter som innebar samarbete med vårdnadshavarna var de mest belastande uppgifterna och även de uppgifter som starkast korrelerade med symptom på utbrändhet. I denna studie utreds dock inte daghemspersonalens utbrändhet eller faktorer som påverkar risken för utbrändhet. Den starka betoningen på samarbetet med föräldrarna kan dock eventuellt förklara varför närvårdarna upplevde arbetet som mindre emotionellt krävande än socionomerna och pedagogerna. Det är nämligen i första hand pedagogerna och socionomerna som handhar kontakten med vårdnadshavarna på daghem i Finland. Närvårdarna upplevde även den lägsta arbetsbördan.

7.2. Resurser i daghemsmiljön

I avhandlingen undersöktes personalens upplevelser av resurserna *inflytande och delaktighet, relationen till kollegerna, relationen till förmannen* samt *känslan av sammanhang*. I tidigare finländska studier har daghemspersonalen uppgett att de anser sig ha relativt goda resurser gällande inflytande, socialt stöd och gemenskap (se Perho & Korhonen, 2012; Nislin, et al., 2015). Resultaten i denna studie bekräftade delvis dessa resultat. I medeltal upplevde daghemspersonalen i avhandlingen att de hade väldigt goda möjligheter att påverka sitt arbete och att de fick vara delaktiga i beslut som angick dem. Till skillnad från resultaten i studien av Nislin et al. (2015), där barnträdgårdslärarna och specialbarnträdgårdslärarna upplevde mindre autonomi i arbetet än närvårdarna och assistenterna, framkom dock inga skillnader mellan yrkesgrupperna i denna avhandling. Även relationen till kollegerna upplevdes överlag väldigt god i studien och i de öppna svaren var det många som hyllade sitt arbetsteam. Åsikterna var dock väldigt delade och kritik riktades bland annat mot en oklar och orättvis arbetsfördelning, delade åsikter om verksamhetens syfte och mål samt besvärliga kolleger. En oklar och ofördelaktig arbetsfördelning samt motstridiga åsikter kring verksamhetens mål har även i tidigare studier nämnts som faktorer som bidragit till missnöje bland personalen (se t.e.x; Karila & Kupila, 2010; Løvgren, 2016; Onnismaa et al., 2017; Perho & Korhonen, 2012). Också resultaten gällande personalens relation till sin förman var delade. I medeltal upplevdes relationen relativt god men iögonfallande många upplevde dock att de inte fick tillräckligt stöd och vägledning i arbetet av sin förman. Inga tidigare forskningsresultat har hittats som pekar på detta. Slutligen mättes även personalens personliga resurser med Antonovskys (1987) mätinstrument *Känsla av Sammanhang (KASAM)*. Resultaten visade att personalens KASAM värde i medeltal vara relativt högt vilket pekar på att de på ett övergripande plan hanterar motgångar i livet förhållandevis väl. Inga tidigare studier kring daghemspersonalens KASAM hittades vid litteratursökningen.

7.3. Daghemspersonalens arbetsengagemang och dess konsekvenser

Daghemspersonalens arbetsengagemang mättes i avhandlingen med mätinstrumentet *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Schaufeli & Bakker, 2004b) som mäter arbetsengagemang utgående från de tre latent dimensionerna handlingskraft, hängivelse och absorption (Schaufeli et al., 2002). Eftersom faktoranalysen i avhandlingen endast gav en variabel i den slutliga faktorlösningen användes variabeln *arbetsengagemang* dock som

en paraplyvariabel över samtliga tre dimensioner, i motsats till hur mätinstrumentet vanligen används (se Schaufeli & Bakker, 2004b)

Resultatet i studien tyder på att den finländska daghemspersonalen är starkt engagerade i sitt arbete, vilket bekräftar resultatet i en tidigare finländsk studie (Nislin et al., 2016a). Till skillnad från resultaten i studien av Nislin et al. (2016a), där personalen med högst utbildning uppvisade det starkaste engagemanget och de med lägst utbildning uppvisade det svagaste engagemanget, hittades inget samband mellan personalens utbildningsgrad och engagemang i denna avhandling. I linje med tidigare forskning (t.ex. Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2014; Perho & Korhonen, 2012; Runhaar et al., 2013) utgjorde barnen den starkaste motivationsfaktorn för personalen i avhandlingen, vilket framkom i de öppna svaren. Utöver barnen var det även väldigt många som nämnde kollegerna som en källa till energi i arbetet, ett resultat som bekräftar resultaten i Perho & Korhonen (2012) studie. Bakker et al. (2006) samt Hakanen (2009b) för därtill fram att arbetsengagemang är ett kollektivt fenomen som kan "sprida sig" mellan medlemmar i arbetsgemenskapen. Detta kan eventuellt bidra till att förklara varför de flesta daghemsarbetarna i studien uppgav sig vara starkt engagerande.

Av de sju summavariablerna och de två kontinuerliga bakgrundsvariablerna som inkluderades i studien förklarade fyra variabler daghemspersonalens arbetsengagemang: *arbetsbörda*, *arbetsrelaterade emotionella krav*, *inflytande och delaktighet* och *känslan av sammanhang*. Mellan arbetsbörda och arbetsengagemang förelåg ett negativt samband vilken betyder att ju högre arbetsbörda personalen upplevde desto lägre var deras engagemang. Detta överensstämmer inte med JD-R modellen där tanken är att kraven i första hand påverkar risken för utbrändhet medan resurserna påverkar engagemanget (Bakker & Demerouti, 2007). Enligt modellen påverkar kraven engagemanget endast om de utgör så kallade *utmaningar*, som förutom att kräva arbetstagaren på energi även kan leda till personlig och yrkesmässig utveckling (Crawford et al., 2010). Bakker och Demerouti (2007) argumenterar ytterligare för att arbetstagare ofta upplever ett högt arbetsengagemang i arbeten där kraven är höga, d.v.s. i arbeten som Karasek och Theorell (1979) kallar *aktiva arbeten*. Fortsatt forskning behövs således för att förklara det negativa sambandet mellan arbetsbörda och arbetsengagemang. Mellan variabeln arbetsrelaterade emotionella krav och arbetsengagemang hittades dock ett positivt samband vilket följaktligen tyder på att ju mera emotionellt krävande personalen upplevde att arbetet var

desto högre var deras engagemang. Utöver att detta stämmer överens med den grundläggande idén i JD-R, kan det positiva sambandet eventuellt förklaras med att daghemspersonalen inte upplever de emotionella kraven som negativa krav, det vill säga något som förhindrar eller försvårar arbetet, utan snarare som en naturlig del av arbetet. Indikationer på detta hittas i de öppna svaren. Föga överraskande var även det positiva sambandet mellan inflytande och delaktighet och arbetsengagemang som innebär att ju högre inflytande och delaktighet personalen upplevde desto högre var deras engagemang. Resultaten är i linje med teorin, till exempel Maslach och Leiters (2007) teori om att inflytande i arbetet leder till högre arbetsengagemang samt Deci och Ryans (2000) Teori om Självbestämmande där autonomi i arbetet ses som ett basalt psykologiskt behov som bör uppfyllas för att en individ ska kunna uppleva inre motivation. Resultaten bekräftar även resultat i tidigare forskning som utförts i en utbildningskontext (se t.ex. Perho & Korhonen, 2012; Bakker et al., 2007). Slutligen var även sambandet mellan personalens KASAM och arbetsengagemang positivt vilket innebär att ett högt KASAM leder till ett starkare engagemang, precis som resultaten i tidigare studier visar (Derbis et al., 2018; Vogt et al., 2016). I avhandlingen undersöktes däremot inte vilken roll KASAM spelade i motivationsprocessen, det vill säga om variabeln utgjorde en resurs eller eventuellt en mediator mellan resurserna och arbetsengagemanget, så som den gjorde i studien av Derbis et al. (2018).

Eftersom socialt stöd och gemenskap i tidigare studier (bla. Bakker et al., 2011; Maslach & Leiter, 2007; Wagner & French, 2010) har visat sig utgöra en avgörande faktor i utvecklingen av arbetsengagemang var det överraskande att ingen av variablerna som relaterade till de sociala relationerna på arbetsplatsen förklarade personalens arbetsengagemang. Det kan spekuleras att det sociala stödet eventuellt har en viktigare roll som buffert mot höga krav, i enlighet med hur variabeln framställs i Karasek och Theorells krav-kontroll-stöd modell. Med avseende på att personalen i de öppna svaren tydligt lyfte fram kollegerna och ett gott kollegialt samarbete som en energikälla i arbetet är det dock mera troligt att summavariablerna inte lyckades fånga essensen i det som tidigare forskning sammankopplat med engagemang. Överraskande var även att bakgrundsvariablerna utbildning, ålder och arbetserfarenhet, med några få undantag, inte visade något samband med de övriga variablerna i studien.

Som sista fråga i avhandlingen utreddes slutligen om graden av arbetsengagemang hade en inverkan på personalens planer på att byta bransch. Till att börja med uppgav över hälften av respondenterna att de planerar att byta bransch, ett resultat som överskred de redan oroväckande siffrorna som rapporterades i Eskelinen och Hjelts (2017) studie. Till skillnad från resultaten i Eskelinen och Hjelts (2017) utredning där socionomerna visade sig vara mest benägna att byta bransch visade resultaten i denna avhandling däremot att pedagogerna var den yrkesgrupp som starkast övervägde ett branschbyte. De som planerar ett branschbyte visade sig ha ett signifikant lägre engagemang än de som planerar att stanna kvar, vilket tyder på att graden av engagemang, i enlighet med JD-R (Halbesleben, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004), har en inverkan på personalens planer på att byta bransch. Intressant är dock att även de som planerar att lämna daghemsvärlden hade ett högt engagemang. En förklaring till detta något motstridiga resultat kan eventuellt hittas i de öppna svaren i avhandlingen. Flera personer uttryckte en stark passion för sitt arbete men menade att de bristande resurserna gör det omöjligt och outhärdligt att arbeta. Detta tyder följaktligen på att, även om ett högt engagemang eventuellt kan minska risken för att personalen säger upp sig, kan problemet däremot tillskrivas den akuta resursbristen på fältet som visar sig i form av för stora barngrupper, för lite personal och följaktligen för hög arbetsmängd.

7.4. Kritisk granskning av studien

Till följande granskas studien kritiskt i fråga om samplet, materialinsamlingen, mätinstrumentet samt analysen.

7.4.1 Samplet och metoden

Materialet i studien samlades in med en elektronisk enkät via fackförbunden SuPer, Talentia och Barnträdgårdsläraryrkesförbunden, vilket resulterade i ett relativt stort samplet, med representativitet från samtliga tre yrkesgrupper och med förhållandevis stor geografisk spridning. Även om en stor del av de som besvarade enkäten var bosatta i södra Finland representerades trots allt samtliga regioner i Finland i studien. Det relativt stora och heterogena samplet kan eventuellt förklaras med att personalen möjligen var mera villiga att besvara en enkät som skickades till dem från deras fackförbund i jämförelse med om enkäten kommit från en privat person eller organisation. Trots många fördelar är det även skäl att uppmärksamma de eventuella nackdelarna med att fackförbunden utgjort mellanhänder i processen. För det första skickades enkäten endast till daghemspersonal

som tillhör facket, vilket med stor sannolikhet utesluter de som är obehöriga på fältet. Detta kunde förklara att majoriteten av de som besvarade enkäten uppgav att de var behöriga för sin tjänst medan tidigare nationella utredningar rapporterat om ett högt antal obehöriga på fältet. Av de som besvarade enkäten var därtill medelåldern förvånansvärt låg ($M = 37.2$ år) och 75 % uppgav att de var 45 eller yngre. Detta överensstämmer inte med de medelåldrar som Undervisnings- och kulturministeriet (2017) rapporterar för daghemspersonalen år 2015 (41,8 år för barnträdgårdslärare och 43,4 för barnskötare). Den låga medelåldern i studien kan eventuellt förklaras med att personalen över 45 år inte tillhör facket eller att de eventuellt inte i samma mån som sina yngre kolleger besvarar elektroniska enkäter som förmedlas via facket. Angående samplet bör även uppmärksammas att de tre utbildningsgrupperna, pedagoger, socionomer och närvårdare, inte är jämnt representerade i studien. Socionomerna utgör nästan hälften av respondenterna medan pedagogerna och närvårdarna delar på den andra hälften. Fördelningen representerar inte heller den verkliga ojämna fördelningen på fältet där närvårdarna utgör den största yrkesgruppen.

Ytterligare två aspekter bör slutligen uppmärksammas med avseende på samplet och materialinsamlingen. Till att börja med valde 16 personen av okänd orsak att inte uppges sitt kön i enkäten. Eftersom gruppen som saknade värde var större än gruppen som identifierat sig som män kunde kön inte tas med som bakgrundsvariabel i studien. Även om det kan vara fråga om ett slarvfel av 16 personer finns det däremot orsak att fundera över varför ett så stort antal valde att eventuellt hoppa över frågan och vilka konsekvenser detta eventuellt kan ha haft på studien. En möjlighet är att de 16 respondenterna inte ville identifiera sig som varken kvinnor eller män utan hade önskat ett neutralt alternativ. Om detta är fallet är det möjligt att personerna känt sig förbisedda och kränkta och att frågan således har påverkat resten av respondenternas svar. Valet att endast inkludera två svarsalternativ i studien gjordes eftersom tidigare studier påvisat ett problem med att den könsneutrala gruppen ofta blir allt för liten för att kunna jämföras med de två övriga könsgrupperna. Resultaten i denna studie visar dock att endast två könsalternativ inte nödvändigtvis heller är optimalt. Slutligen finns det orsak att uppmärksamma att studien marknadsförts som ett projekt av Helsingfors universitet, utbildare av lärare inom småbarnspedagogik, under en tidpunkt som präglats av turbulens, missnöje och meningsskiljaktigheter mellan yrkesgrupperna. Även om denna avhandling, samt projektet som den utförs inom, är värdeneutral finns det en möjlighet att detta kan ha haft en

inverkan på såväl svarsantalet som de erhållna svaren. Denna misstanke grundar sig på ett meddelande som skickades till projektets ledare under tidpunkten för materialinsamlingen. I meddelandet riktades bland annat misstankar mot universitetets agenda att lyfta fram den universitetsutbildade personalens viktiga roll på daghemmet. Det finns således en orsak att misstänka att flera personer tagit för givet att projektet utgör hemlig propaganda för lärarna inom småbarnspedagogik och att de därför valt att inte besvara enkäten.

7.4.2. Mätinstrument och analys

Mätinstrumentet utgjordes av 106 frågor som indelades i åtta tydliga temahelheter. De flesta frågor besvarades med färdiga svarsalternativ men de öppna svarsalternativen efter varje temahelhet gav personalen en möjlighet att förmedla även sådant som inte frågades efter i de övriga frågorna. Detta gav forskaren möjlighet till att få en djupare förståelse för daghemspersonalens arbetssituation. Två av temahelheterna utgjordes av tidigare validerade mätinstrument, *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Schaufeli & Bakker, 2004b) och *Känsla av Sammanhang (KASAM)* (Antonovsky, 1987). De resterande frågorna var utarbetade inom ramen för projektet och var starkt förankrade i teori och tidigare forskning. Frågorna i formuläret framskred i logiskt ordning och språket var lättförståeligt. För att säkerställa formulärets funktionalitet testades formuläret i flera omgångar av forskarna i projektet innan det skickades ut till fackförbunden. Innan utskicket skickades formuläret därtill på kommentarsrunda till kontaktpersonerna på förbunden för att säkerställa att formuläret lämpade sig för målgruppen. Formuläret var relativt långt och tidskrävande vilket eventuellt kan ha avskräckt en del av mottagarna. För att öka chanserna för svar gavs respondenterna dock möjlighet att spara ett halvfärdigt frågeformulär och fortsätta att besvara formuläret i ett senare skede.

Eftersom enkäten utförts med e-lomake kunde svaren lätt, och utan risk för bortfall, överföras till statistikprogrammet SPSS där den statistiska analysen utfördes. Summavariabler skapades för att möjliggöra hantering av materialet på ett överskådligt sätt. Skapande av samtliga summavariabler i studien föregicks av en faktoranalys och reliabiliteten testades med Cronbachs alfa. Alla variabler utom en hade ett Cronbachs alfa på över .80 vilket tyder på stark reliabilitet. Summavariabeln *arbetsrelaterat emotionellt arbete* hade det relativt låga Cronbachs alfa-värde .57, vilket delvis kan förklaras med att variabeln endast bestod av två faktorer.

Studien utgick från den teoretiska modellen JD-R som använts som teoretisk utgångspunkt i flera tidigare studier. JD-R är en teoretisk modell som beskriver hur olika krav och resurser i arbetet påverkar graden av arbetsengagemang samt risken för utbrändhet och hur dessa psykologiska tillstånd i sin tur tar sig uttryck som olika konsekvenser för individen och organisationen. Variablerna i modellen är inte förutbestämda utan anpassas enligt kontexten. Denna modell lämpade sig således väl för studiens syfte eftersom den gav möjlighet till flexibilitet och anpassning efter vad som tidigare hade undersökts inom det småbarnspedagogiska fältet. Precis som Schaufeli och Taris (2014) framhåller är flexibiliteten, utöver en klar fördel, även en nackdel. Eftersom variablerna inte är förutbestämda är varje forskare tvungen att själv utreda vilka faktorer som eventuellt kunde tänka sig att vara lämpliga för studiens syfte. De många möjligheterna leder därutöver till att det är svårt att jämföra resultat i olika studier som använt JD-R som utgångspunkt. I denna studie användes därtill en förenklad och modifierad version av JD-R eftersom avhandlingen enbart fokuserade på den positiva komponenten, arbetsengagemang, samt på följderna av engagemanget. Även om förenklade versioner av JD-R har använts även tidigare (t.ex. Hakanen et al., 2005; Bakker et al., 2007), finns det orsak att uppmärksamma att resultaten som erhållits i denna studie inte nödvändigtvis går att jämföra med resultat som utgår från den ursprungliga JD-R modellen, med hänvisning till att utbrändhet och den relaterade hälsonefsättande processen exkluderats ur studien.

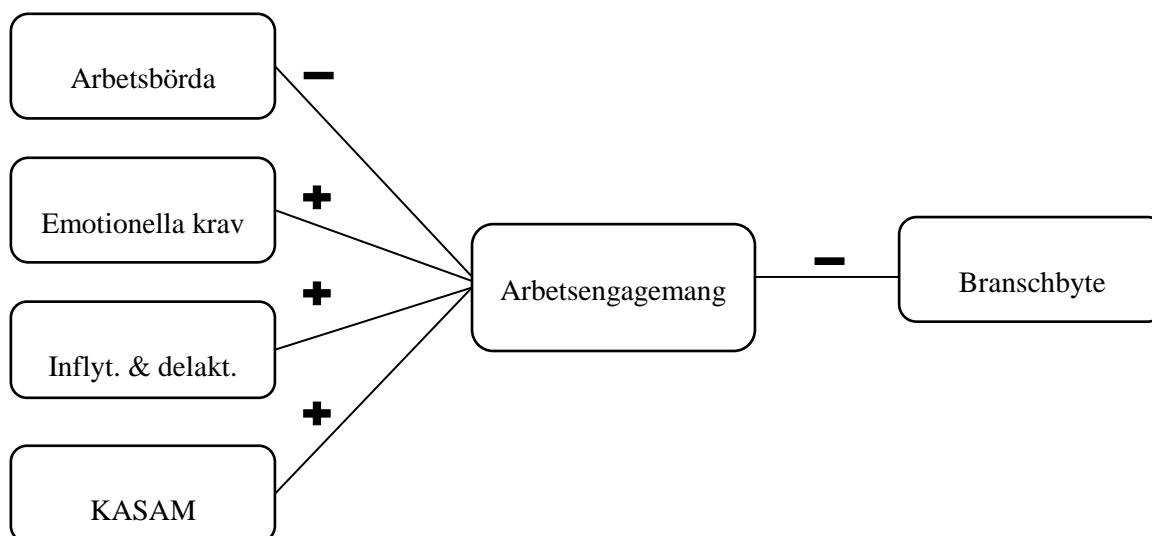
7.5. Förslag på fortsatt forskning

I denna studie bekräftades ett flertal resultat som tidigare framkommit i studier utförda inom det småbarnspedagogiska fältet men avhandlingen gav även upphov till ett antal nya frågor. I studien framkom att engagemanget har en inverkan på personalens planer på att byta bransch men att även de som planerar ett branschbyte har ett högt engagemang. Av de som uppgav att de planerar att lämna daghemsvärlden ger många den akuta resursbristen på fältet som orsak. Intressant är dock att samtliga respondenter verkar vara överens om de bristande resurserna, inte bara de som vill säga upp sig. Av intresse vore således att närmare undersöka dessa två grupper, de som vill byta bransch och de som inte vill, för att få en bättre förståelse för vad som skiljer grupperna från varandra. För fortsatt forskning föreslås även en grundligare undersökning av de kollegiala relationerna samt relationen mellan personalen och förmannen. Även om summavariablerna som relaterade till de sociala relationerna inte kunde förklara arbetsengagemanget i denna avhandling, tyder

dock det insamlade materialet på att kvaliteten på det kollegiala samarbetet, samt förhållandet till förmannen, är av avgörande betydelse för personalens trivsel, arbetsglädje och motivation. Med avsikt att få en djupare förståelse för resultaten erhållna i denna studie, föreslås även en mera detaljerad utredning av de emotionella aspekterna av samarbetet med vårdnadshavarna, samt en djupare analys av vilken roll känslan av sammanhang har i utvecklande av personalens arbetsengagemang. Slutligen, för att få ett helhetsperspektiv på personalens arbetssituation, föreslås en studie där den negativa komponenten i JD-R, det vill säga utbrändhet, inkluderas i den teoretiska modellen.

8. Sammanfattning

Denna studie gjordes inom ramen för Helsingfors universitets projekt *Gilla ditt jobb!* Syftet var att undersöka hur engagerade daghemspersonalen i Finland är, utreda vilka faktorer som förklarar engagemanget samt analysera huruvida graden av engagemang inverkar på personalens planer på att byta bransch. Arbetsengagemanget undersöktes med avseende på variablerna arbetsbörda, emotionella krav (personal- och arbetsrelaterade), inflytande och delaktighet, relationen till kollegerna, relationen till förmannen och känslan av sammanhang (KASAM), samt bakgrundsvariablerna utbildning, ålder och arbetserfarenhet. Målgruppen utgjordes av daghemspersonal i hela Finland och materialet samlades in med en elektronisk enkät i maj 2018. Totalt erhöles $N = 643$ svar, varav $N = 545$ analyserades i denna studie. Resultaten visade att daghemspersonalen är starkt engagerade i sitt arbete. Fyra variabler förklarade engagemanget; arbetsbörda, arbetsrelaterade emotionella krav, inflytande och delaktighet samt KASAM. Förutom arbetsbörda, korrelerade samtliga variabler positivt med engagemanget. De som inte planerade att byta bransch hade ett högre engagemang än de som planerade att göra det, vilket tyder på att ett högt engagemang minskar benägenheten att byta bransch. Även de som planerade att byta bransch hade dock ett högt engagemang. Gällande engagemang förelåg inga signifikanta skillnader mellan utbildningsgrupperna (pedagoger, socionomer och närvårdare) men däremot i hur belastande personalen upplevde sitt jobb. Närvårdarna upplevde den lägsta arbetsbördan, de lägsta arbetsrelaterade emotionella kraven och var även minst benägna att byta bransch. Avhandlingens resultat illustreras i Figur 7.



Figur 7. Avhandlingens resultat

Referenser

- Antonovsky, A. (1987) *Unraveling the mystery of health*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Antonovsky A. (1996) The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11, 11-18.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22(3), 309-328, doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement, *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A.B., Albrecht, S.& Leiter; M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. doi: 10.1080/1359432X.2010.485352
- Bakker, A.B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4) 265–269. doi:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A.B., van Emmerik, H., & Euwema, M.C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work & Occupations*, 33, 464-489. Doi: 10.1177/0730888406291310
- Barford, S.W. & Whelton, W.J. (2010) Understanding Burnout in Child and Youth Care Workers. *Child Youth Care Forum*, 39 (4), 271-287. Doi: 10.1007/s10566-010-9104-8
- Barnträdgårdsläraryrket (n.d.) *Medlemskapet*. Tillgänglig: <http://www.lastentarha.fi/cs/ltol/Medlemskapet> (Hämtad 10.6.2018)
- Blöchliger, O & Bauer, G. (2018). Correlates of burnout symptoms among child care teachers. A multilevel modeling approach, *European Early Childhood Education Research Journal*, 26(1), 7-25. doi: 10.1080/1350293X.2018.1412012
- Brotheridge, C & Grandey, A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work”. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17–39. doi:10.1006/jvbe.2001.1815
- Brown, E., Vesely, K., Mahatmya, D. & Visconti, K (2017). Emotions matter: the moderating role of emotional labour on preschool teacher and children interactions. *Early Child Development and Care*, 14(7), 1-15. doi: 10.1080/03004430.2017.1286336

- Cole, M.S., Walter, F., Bedeian, A.G. & O'Boyle, E.H. (2012) Job Burnout and Employee Engagement: A Meta-Analytic Examination of Construct Proliferation. *Journal of Management*, 38(5), 1550-1581. doi: 10.1177/0149206311415252
- Crawford, E., LePine, J & Rich, B.L. (2010) Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848, doi: 10.1037/a0019364
- Csikszentmihalyi M., Abuhamdeh S. & Nakamura J. (2014) Flow i *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. (s. 227-238) Springer: Dordrecht
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. Doi: 0.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A.B., and Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Derbis, R., Jasiński, A.M., & Craig, T. (2018) Work satisfaction, psychological resiliency and sense of coherence as correlates of work engagement, *Cogent Psychology*, 5(1), 1-16. doi: 10.1080/23311908.2018.1451610
- Erikson, M. & Lindström, B. (2006) Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*. 60 (5). S. 376-381. doi: 10.1136/jech.2005.041616
- Eskelinen, M. & Hjelt, H (2017) *Personalen inom småbarnspedagogik och genomförandet av stöd för barnets utveckling och lärande. Nationell utredning 2017*. Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2017:39. Tillgänglig: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1> (Hämtad 11.2.2018)
- Field, A. (2009) *Discovering Statistics using SPSS* (3. Ed.) London: SAGE Publications Ltd
- Fokkens- Briunsmä, M. & Canrinus, E. Motivation for becoming a teacher and engagement with the profession: Evidence from different contexts. *International Journal of Educational Research*, 65, 65–74. Doi: 10.1016/j.ijer.2013.09.012
- Ginman, S. (2018) Dåliga beslut – och lite bättre. HBL 8.8.2018. Tillgänglig: <https://www.hbl.fi/artikel/daliga-beslut-och-lite-battre/> (Hämtad 8.8.2018)
- Grandey, A. (2000) Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110. Doi:
- Hakanen, J. (2009a) *Työn imun arviointi menetelmä (Utrecht Work Engagement Scale)*. Työterveyslaitos. Tillgänglig:

http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Finnish.pdf (Hämtad 20.2.2018)

Hakanen, J. (2009b) *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. Helsingfors: Arbetshälsoinstitutet. Tillgänglig: <https://www.tsr.fi/-/tyon-imua-tuottavuutta-ja-kukoistavia-tyopaikkoja-kohti-laadukasta-tyoelam-1>

Hakanen, J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology* 43(6), 495–513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001

Hakanen, J., Bakker, A. & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479-87. doi: 10.1111/j.1600-0722.2005.00250.x

Halbesleben, J.R. (2010) A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. I Bakker, A.B. & Leiter, M.P., Eds., *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Vol. 8, Psychology Press, New York, 102-117.

Hargreaves, A. (1998) The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 14(8), 835-854, doi: 10.1016/S0742-051X(98)00025-0

HLB (27.2.2018) *Sämre stöd för barn och familjer i framtiden?* Tillgänglig: <https://www.hbl.fi/artikel/samre-stod-for-barn-och-familjer-i-framtiden/> (Hämtad 4.8.2018)

HLB (23.4.2018) *"Satsa på mindre grupper på dagis i stället"* Tillgänglig: <https://www.hbl.fi/artikel/satsa-pa-mindre-grupper-pa-dagis-i-stallet/> (Hämtad 5.8.2018)

HLB (25.4.2018) *Dagispersonal i protest mot ny lag: "Vi gör ett värdefullt jobb"* Tillgänglig: <https://www.hbl.fi/artikel/dagispersonal-i-protest-mot-ny-lag-vi-gor-ett-vardefullt-jobb/> (Hämtad 6.8.2018)

HLB (26.4.2018) *Dagvården oroade i riksdagen – "Varför inte begränsa barngruppernas storlek?"* Tillgänglig: <https://www.hbl.fi/artikel/dagvarden-oroade-i-riksdagen-varfor-inte-begransa-barngruppernas-storlek/> (Hämtad 5.8.2018)

Heckman, J. (2015). *Four Big Benefits of Investing in Early Childhood Development*. Tillgänglig: https://heckmanequation.org/assets/2017/01/F_Heckman_FourBenefitsInvestingECDevelopment_022615.pdf (Hämtad 1.8.2018)

Heckman, J. 2011. *The Economics of Inequality: The Value of Early Childhood Education*. American Educator. (Spring 2011) 31–47. Tillgänglig: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ920516.pdf> (Hämtad: 1.8.2018)

Helsingin Sanomat (5.1.2017) *Sadat HS:n kyselyyn vastanneet kertovat ahdistuksesta päiväkodeissa – ”Kaikki energia menee siihen, että saan lapset pysymään hengissä”*
Tillgänglig: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005032689.html> (Hämtad 5.8.2018)

Helsingin Sanomat (22.1.2018) *Järjestöt kiistelevät siitä, kuka saa kasvattaa lasta – ministeri lisäisi päiväkodin työntekijöiden koulutusta.* Tillgänglig:
<https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005533824.html> (Hämtad 5.8.2018)

Helsingin Sanomat (25.4.2018) *”Arvostuksen puute näkyy työssämme päivittäin” – Eduskuntatalolle kokoontui satoja kiukkuisia päiväkodeista ulosmarssineita lastenhoitajia ja –opettajia.* Tillgänglig: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005655178.html> (Hämtad 5.8.2018)

Helsingin Sanomat (27.8.2018) *Pula lastentarhanopettajista syvenee: Helsingiläispäiväkodissa aukesi vakituinen työpaikka – yhtään hakemusta ei tullut koko kesänä.* Tillgänglig: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005805010.html> (Hämtad 27.8.2018)

Hermanfors, K. & Eskelinen, M. (2016). Varhaiskasvatuksen nykytila. *Kasvatus* 47(1), 70–75. URL: <http://elektra.helsinki.fi/se/k/0022-927-x/47/1/varhaisk.pdf>

Heery, E. & Noon, M. (2017) *A Dictionary of Human Resource Management* (3:e uppl.). Oxford University Press.

Hochschild, A.R. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. London: University of California Press.

Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692–724. Doi: 10.5465/256287

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: N.Y.:Basic Books.

Karila, K., Kosonen, T., Järvenkallas, S. (2017). *Väggkarta för småbarnspedagogiken för 2017–2030. Riktlinjer för en höjning av deltagarfrekvensen samt för utveckling av daghemspersonalens kompetens, personalstruktur och utbildning.* Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2017:30. Tillgänglig: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-487-0> (Hämtad 10.2.2018)

Karila, K. (2016) *Vaikuttava varhaiskasvatus: Tilannekatsaus toukokuu 2016.* Utbildningsstyrelsen, Raportit ja selvitykset 2016:6. Tillgänglig:
http://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf (Hämtad 4.4.2018)

Karila, K & Kupila, P. (2010). *Varhaiskasvatuksen työidentiteetin muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa*. På uppdrag av Arbetsskyddsfonden. Slutrapport. Tammerfors universitet, Avdelningen för lärarutbildning, Enheten för småbarnspedagogik. Tillgänglig: http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-4301.pdf

Keller, M., Chang, M-L., Becker, E., Goetz, T. & Frenzel, A. (2014) Teachers' emotional experiences and exhaustion as predictors of emotional labor in the classroom: an experience sampling study. *Frontiers in Psychology*. 5, 1-10. Doi: 10.3389/fpsyg.2014.01442

Koch P, Stranzinger J, Nienhaus A, Kozak A (2015) Musculoskeletal Symptoms and Risk of Burnout in Child Care Workers — A Cross-Sectional Study. *PLoS ONE* 10(10). doi:10.1371/ journal.pone.0140980

Lag om småbarnspedagogik (540/2018) Finlex: <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2018/20180540>

Lag om barndagvård (36/1973) Finlex: <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/1973/19730036>

Lee, M & van Vlack, S (2018). Teachers' emotional labour, discrete emotions, and classroom management self-efficacy. *Educational Psychology*, 38(5), 669-686. doi: 10.1080/01443410.2017.1399199

Lee, R.T. & Brotheridge, C.M. (2011) Words from the heart speak to the heart: A study of deep acting, faking, and hiding among child care workers. *Career Development International*, 16(4), 401-420, doi:10.1108/13620431111158805

Løvgren, M. (2016) Emotional exhaustion in day-care workers. *European Early Childhood Education Research Journal*, 24 (1), 157-167. Doi: 10.1080/1350293X.2015.1120525

Manning, M., Garvis S., Fleming C., Wong, T. W. G. (2017) *The relationship between teacher qualification and the quality of the early childhood care and learning environment*. Campbell Systematic Reviews 2017:1. doi: 10.4073/csr.2017.1

Maslach, C., & Pines, A. (1977). The Burn-out Syndrome in the Day Care Setting. *Child Care Quarterly* 6(2): 100–113. doi: 10.1007/BF01554696

Maslach, C. & Leiter, M. (1999) Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services*, 21(4), 472-489.

Maslach, C. & Leiter, M.. (2007). Burnout. Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: *Handbook of Stress*. 358-362. Doi: 10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3.

Maslach, C., Schaufelli, W. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload i P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (2:a uppl.) s. 55-33. Hove: Psychology Press

Melhuish, E., Ereky-Stevens, K., Petrogiannis, K., Ariescu, A., Penderi, E., Rentzou, K., Tawell, A., Slot, P., Broekhuizen, M., & Leseman, P (2015) A review of research on the effects of early childhood Education and Care (ECEC) upon child development. *CARE project. Curriculum Quality Analysis and Impact Review of European Early Childhood Education and Care (ECEC)*. Tillgänglig: http://ecec-care.org/fileadmin/careproject/Publications/reports/new_version_CARE_WP4_D4_1_Review_on_the_effects_of_ECEC.pdf (Hämtad 25.8.2018)

Mikkola, A., Repo, L., Vlasov, J., Paananen, M., Mattila, V. (2017) *Varhaiskasvatuksen arvioinnin nykytila*. Nationella center för utbildningsutvärdering, 22:2017. Juhanes Print. Tillgänglig: https://karvi.fi/app/uploads/2017/10/KARVI_2217.pdf

Morris, J.A. & Feldman, D.C. (1996) The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *The Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010. Doi: 10.2307/259161

Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2015) Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings. *Journal of Early Childhood Educations Research* 4(1), 42-66.

Nislin, M., Sajaniemi, N., Sims, M., Suhonen, E., Maldonado, E., Hyttinen, S. & Hiroven, A. (2016a) Occupational well-being and stress among early childhood professionals: the use of innovative startegy to measure stress reactivity in the workplace., *Open Review of Educational Research*, 3(1), 1-17. Doi: 10. 1080/23265507.2015.1128352

Nislin, M., Sajaniemi, N., Sims, M., Suhonen, E., Maldonado, E., Hirvonen, A. & Hyttinen, S. (2016b) Pedagogical work, stress regulation and work-related well-being among early childhood professionals in integrated special day-care groups, *European Journal of Special Needs Education*, 31(1), 27-43, DOI: 10.1080/08856257.2015.1087127

Näring, G., Briët, M. & Brouwers, A. (2006). Beyond demand–control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20(4), 303-315. doi: 10.1080/02678370601065182

Näring, G. Vlerick, P. & Van de Ven, B. (2012). Emotion work and emotional exhaustion in teachers: the job and individual perspective. *Educational Studies*, 38(1), 63-72. doi: 10.1080/03055698.2011.567026

Onnismaa, E-L., Tahtokallio, L., Kalliala, M. (2015). From university to working life: an analysis of field-based studies in early childhood teacher education and recently graduated kindergarten teachers' transition to work. *Early Years: An International Journal of*

Research and Development 2015, Vol 35 (2), p.197-210. doi: 10.1080/09575146.2015.1011065

Onnismaa, E-L., Tahtokallio, L. , Reunamo, J.& Lipponen, L. (2017) Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti /Journal of Early Childhood Education Research* 6(2), 188–206

Organization for Economic Co-operation and Development [OECD] (2014) *Encouraging Quality in Early Childhood Education and Care. Research Brief: Working Conditions matter*. Tillgänglig: <http://www.oecd.org/education/school/49322250.pdf> (Hämtad 5.5.2018)

Perho, H. & Korhonen, M. (2012). *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatytytyvääisyyden tekijöinä - Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta*. Publications of the University of Eastern Finland Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology No 6. Tillgänglig: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1013-4/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf (Hämtad 21.2.2018)

Puroila, A-M & Kinnunen, S. (2017). *Utredning om verkningarna av ändringarna i lagstiftningen om småbarnspedagogik*. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 78/20. Tillgänglig: https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/78_Loppuraportti+VakaVai+051217.docx.pdf/e1b46018-e928-476d-8569-f89bba427cbd?version=1.0 (Hämtad 5.2.2018)

Rothmann, S, Mostert, K., & Strydom, M. (2006). A Psychometric Evaluation of Job Demands-Resources Scale in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 32 (4), 76-86. Tillgänglig: <https://pdfs.semanticscholar.org/4f64/81cd320274f2b6d0a77b1787bf5a9dd944dd.pdf>

Runhaar, P., Sanders, K.& Konermann, J. (2013). Teachers' work engagement. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10) 2017-2030. doi:10.1111/jasp.12155

Schaufeli, W.B. (2013). What is engagement? I C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (s.15-35). London: Routledge.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Roma', V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004b). UWES: Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary manual. Occupational Health Psychology: Unit Utrecht University. Tillgänglig: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf (Hämtad 12.2.2018)
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli W.B., Taris T.W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. I: *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (s.43-68). Dordrecht: Springer. doi: 10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Seery, B. & Corrigan, E. (2009) Emotion labor: links to work attitudes and emotional exhaustion. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 797-813. doi: 10.1108/02683940910996806
- SuPer (n.d.) *Super-Info*. Tillgänglig: <https://www.superliitto.fi/super-info/> (Hämtad 11.6.2018)
- Sutton, R.E. & Wheatley, K.F. (2003) Teachers' Emotions and Teaching: A Review of the Literature and Directions for Future Research. *Educational Psychology Review*, 15(4)327-358. Doi: 10.1023/A:1026131715856
- Sutton, R. E. (2004). Emotional regulation goals and strategies of teachers. *Social Psychology of Education* 7(4), 379–398. doi: 10.1007/s11218-004-4229-y
- Talentia (n.d.) *Talentia*. Tillgänglig: <https://www.talentia.fi/talentia/> (Hämtad 11.6.2018)
- Taris, T.W, Fekke Ybema, J. & van Beek, I. (2017) Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout Research* 5 (2017), 3-11. doi: 10.1016/j.burn.2017.05.002
- Theorell, T. (2003) *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan? Kunskapssammanställning*. Statens Folkhälsoinstitut (2003:46). Bollnäs: Prinfo I&N.
- Trépanier, S., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motivation & Emotion*, 38(3), 353-366. doi:10.1007/s11031-013-9384-z
- Undervisnings- och kulturministeriet (n.d.a) *Lagstiftning som gäller småbarnspedagogiken*. Tillgänglig: <https://minedu.fi/sv/lagstiftning-smabarnspedagogik> (Hämtad 5.2.2018)

Undervisnings- och kulturministeriet (n.d.b) *Barnets rätt till småbarnspedagogik*. Tillgänglig: <https://minedu.fi/sv/barnets-ratt-till-smabarnspedagogik> (Hämtad 5.2.2018)

Undervisnings- och kulturministeriet (2015a) *Det första skedet av lagen småbarnspedagogik träder i kraft den 1 augusti 2015*. Tillgänglig: https://minedu.fi/sv/artikel/-/asset_publisher/varhaiskasvatuslain-ensimmainen-vaihe-voimaan-1-8-2015 (6.2.2018)

Undervisnings- och kulturministeriet (2015b) *Lagen om småbarnspedagogik och dagvårdsförordningen ändras*. Tillgänglig: https://minedu.fi/sv/artikel/-/asset_publisher/varhaiskasvatuslakia-ja-paivahoitoasetusta-muutetaan (Hämtad 6.2.2018)

Undervisnings- och kulturministeriet (2017a) *1000 nya barnträdgårdslärare*. Tillgänglig: https://minedu.fi/sv/artikel/-/asset_publisher/tuhat-uutta-lastentarhanopettajaa (Hämtad 30.7.2018)

Undervisnings- och kulturministeriet (2017b) *Valtiovarain valiokunnan sivistys- ja tiedejaoston pyytämä lisäselvitys: Lastentarhanopettajien alanvaihto ja eläköityminen* (28.9.2017). Tillgänglig: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2017-AK-143471.pdf>

Undervisnings och kulturministeriet, 2018a. *Vanliga frågor om småbarnspedagogen*. Tillgänglig: <https://minedu.fi/sv/vanliga-fragor-om-smabarnspedagogen> (Hämtad 30.7.2018)

Undervisnings- och kulturministeriet (2018b) *Den nya lagen om småbarnspedagogik godkänd i riksdagen*. Tillgänglig: https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/uusi-varhaiskasvatuslaki-hyvaksytty-eduskunnassa?_101_INSTANCE_0R8wCyp3oebu_languageId=sv_SE (Hämtad 1.7.2018)

Undervisnings- och kulturministeriet (2018c) *Ny lag om småbarnspedagogik skickades ut på remiss: Barnets väl lyfts fram, utbildningsnivån höjs*. Tillgänglig: http://minedu.fi/sv/artikel/-/asset_publisher/uusi-varhaiskasvatuslaki-lausunnoille-lapsen-etu-keskioon-henkiloston-koulutustasoa-nostetaan (Hämtad 21.2.2018)

Undervisnings- och kulturministeriet (2018d) *Ny lag om småbarnspedagogik: Barnets bästa i fokus, satsningar på personalens kunskande*. Tillgänglig: http://minedu.fi/sv/artikel/-/asset_publisher/uusi-varhaiskasvatuslaki-lapsen-etu-keskioon-henkiloston-osaamiseen-panostetaan (Hämtad 7.5.2018)

Utbildningsstyrelsen (2016) *Grunderna för planen för småbarnspedagogik, 2016*. Tammerfors: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy.

Utbildningsstyrelsen (n.d.a) *Småbarnspedagogik*. Tillgänglig: http://www.oph.fi/utbildning_och_examina/smabarnspedagogik (Hämtad 5.2.2018)

Utbildningsstyrelsen (n.d.b) *De nya planerna för småbarnspedagogik – vad förändras?*

Tillgänglig:

http://www.oph.fi/utbildning_och_examina/smabarnspedagogik/nya_planerna_for_smabar_nspedagogik (Hämtad 5.2.2018)

Vogt, K., Hakanen, J., Jenny, G., & Bauer, G. (2016) Sense of Coherence and the Motivational Process of the Job-Demands-Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 194-207. Doi: 10.1037/a0039899

Wagner, B.D. & French, L. (2010) Motivation, Work Satisfaction and Teacher Change Among Early Childhood Teachers. *Journal of Research in Childhood Education*, 24(2), 152-171. Doi: 10.1080/02568541003635268

Yle (21.2.2018) "Lapsiasiavaltuutettu varhaiskasvatuksesta: "Ryhmät voivat olla hallitsemattoman suuria" Tillgänglig: <https://yle.fi/uutiset/3-10084874> (Hämtad 5.8.2018)

Yle (24.3.2018) "Kutsumus ei elätä!" – Lastentarhanopettajien mielenosoituksessa vaadittiin kovin sanoin lisää palkkaa. Tillgänglig: <https://yle.fi/uutiset/3-10132162> (Hämtad 5.8.2018)

Yle (28.8.2018) *Helsingfors daghem lider fortfarande av personalbrist – forskare: "På lång sikt kan det innebära sämre skolresultat för barnen"* Tillgänglig: <https://svenska.yle.fi/artikel/2018/08/28/helsingfors-daghem-lider-fortfarande-av-personalbrist-forskare-pa-lang-sikt-kan> (Hämtad 19.9.2018)

Yle (19.9.2018) *"I de värsta stunderna har vi varit 2 vuxna med 63 barn" - barnträdgårdsläraren Heidi har sett många farliga situationer på dagiset.* Tillgänglig: <https://svenska.yle.fi/artikel/2018/09/19/i-de-varsta-stunderna-har-vi-varit-2-vuxna-med-63-barn-barntradgardslararen-heidi> (Hämtad 19.9.2018)

Zapf, D., Seifert, C., Mertini, H., & Isic, A. (1999). Emotion work as a source of stress: The concept and development of an instrument. *European Journal of work and organizational psychology*, 8(3), 371-400. doi: 10.1080/135943299398230

Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237-268. doi: 10.1016/S1053-4822(02)00048-7

Zapf, D., Holz, M (2006). On the positive and negative effects of emotion work in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 1-28. doi: 10.1080/13594320500412199

Zhai, F., Raver, C. & Li-Grining C. (2011) Classroom-Based interventions and teachers' perceived job-stress and confidence. Evidence from a randomized trial in Head Start setting. *Early Childhood Research Quarterly*, 26(4), 442-452. Doi: 10.1016/j.ecresq.2011.03.003

Bilagor

Bilaga 1. Informationsbrevet

Bästa mottagare!

Denna undersökning riktar sig till **personal inom småbarnspedagogiken som arbetar på daghem**. Besvara inte formuläret om du arbetar inom gruppfamiljedagvård eller som familjedagvårdare.

Småbarnspedagogiken har under den senaste tiden varit föremål för många förändringar t.ex. nya styrdokument, lagförslag mm. Mot bakgrunden av detta vill vi undertecknade, på Pedagogiska fakulteten vid Helsingfors universitet, veta hur daghemspersonalen för tillfället upplever sin arbetssituation. Därför har vi startat ett forskningsprojekt med fokus på arbetsengagemang och emotionell belastning. Projektets övergripande syfte är att utveckla arbetshandledning för daghemspersonalen i Finland. För att göra det möjligt för oss att utveckla arbetshandledning som skulle vara till stöd för alla yrkesgrupper på daghemmen, ber vi Dig vänligen att besvara vår enkät. Eftersom vi vill få en ingående uppfattning om Ditt arbete är frågeformuläret ganska omfattande. Det tar ca 15 minuter att besvara enkäten. Du kan spara mellanversioner av enkäten och fortsätta att besvara den senare ifall Du vill. Besvara dock enkäten i sin helhet inom två veckor.


Datainsamlingen sker via Ditt fackförbund, som vänligen förmedlar länken till enkäten åt Dig. Tack vare detta tillvägagångssätt kan vi garantera att Ditt svar är konfidentiellt. Vi känner inte till Din e-postadress och Du förblir anonym. Vi får in endast Dina ikryssade svar, utan någon information om Din identitet eller Dina kontaktuppgifter.

Det är frivilligt att delta i undersökningen, men Dina åsikter och uppfattningar är betydelsefulla för oss i vår strävan att utveckla arbetsförhållandena inom småbarnspedagogiken. Ett varmt tack för att Du deltar i pilotundersökningen och svarar på våra frågor. Resultaten av undersökningen kommer Du att få ta del av via Ditt fackförbund. Vi svarar gärna på frågor gällande undersökningen.

Glad sommar!

Nina Santavirta, t.f. professor i allmän och vuxenpedagogik (nina.santavirta@helsinki.fi)
Marina Lundkvist, universitetslektor i småbarnspedagogik (marina.lundkvist@helsinki.fi)
Ann-Christin Furu, universitetslektor i småbarnspedagogik (ann-christin.furu@helsinki.fi)
Cecilia Heilala, t.f. universitetslektor, i allmän och vuxenpedagogik (cecilia.heilala@helsinki.fi)
Maria Forsius, forskningsassistent (maria.forsius@helsinki.fi)

Bilaga 2. Frågeformuläret



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

En kartläggning av daghemspersonalens arbetssituation

I denna undersökning kartlägger daghemspersonalens arbetssituation. Enkäten omfattar frågor om olika områden i Ditt arbete och tar ca 15 minuter att besvara. Du kan spara mellanversioner av enkäten och fortsätta att besvara den senare ifall Du vill. Besvara dock enkäten i sin helhet inom två veckor (senast 18.6.2018). Du deltar anonymt i undersökningen.

Vi är medvetna om att daghemspersonalen har varit föremål för väldigt många undersökningar under de senaste åren och vi är därför extra tacksamma om Du tar dig tid att besvara ytterligare en enkät. Dina åsikter och uppfattningar är betydelsefulla för oss i vår strävan att utveckla arbetsförhållandena inom småbarnspedagogiken.

Vi önskar Dig en riktigt glad sommar!

BAKGRUNDSFRÅGOR

Födelseår:

Kön: ☐ kvinna
☐ man

* Din högsta utbildningsgrad: ☐ Pedagogie kandidat
☐ Socionom
☐ Návårdare/Barnledare/Motsvarande examen från yrkesskola
☐ Pedagogie magister
☐ Annat? Vad?

* Arbetsbefattning/tjänst för tillfället: ☐ návårdare/barnskötare/barnledare
☐ barnträdgårdslärare
☐ daghemsföreståndare
☐ vice föreståndare
☐ annat Vad?

* Fyller du behörighetskraven för den tjänst/befattning som du för tillfället innehar? ☐ ja ☐ nej

Vill du ytterligare kommentera?

Modersmål: ☐ finska
☐ svenska
☐ annat Vad?

Finns det i ditt hushåll barn som bor hemma? ☐ nej ☐ ja Antal barn?

Om ja, i vilken ålder är de? (Du kan välja många alternativ)

☐ 0-6 år
☐ 7-12 år
☐ 13-17 år
☐ 18+ år

FRÅGOR SOM RELATERAR TILL DAGHEMMET

* Arbetserfarenhet inom småbarnspedagogik/förskoleundervisning (år totalt)

* Med vilken åldersgrupp av barn arbetar du huvudsakligen ☐ 0-2 år ☐ 3-4 år ☐ 5-åringar ☐ annan Vad?

Hur många barn ingår i barngruppen du huvudsakligen arbetar i?

Hur många vuxna ingår i barngruppen du huvudsakligen arbetar i?

Vilka yrkesgrupper finns representerade i barngruppen du huvudsakligen arbetar i?

* Hur många dagar har du varit borta från ditt arbete på grund av att du varit sjuk under 2018?

Hur ofta byts personalen ut på daghemmet där du arbetar? (1= väldigt sällan, 5= mycket ofta) ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Hur ofta har ni vikarier? (1= väldigt sällan, 5= mycket ofta) ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Hur ofta byts barnen ut på daghemmet där du arbetar? (1= väldigt sällan, 5= mycket ofta) ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Hur stor är den kulturella mångfalden bland barnen på daghemmet där du arbetar? ☐ liten ☐ måttlig ☐ stor

* I vilken region arbetar du? ☐ Södra Finland ☐ Sydvästra Finland ☐ Västra och Inre Finland ☐ Östra Finland ☐ Norra Finland ☐ Lappland ☐ Åland

* Daghemmet där du arbetar är beläget i: ☐ centrum av Helsingfors/centrum av annan storstad i Finland ☐ förort till storstad/småstad/tätort ☐ glesbygd/landsbygd

* Daghemmet där du arbetar är: ☐ finskspråkigt ☐ svenskspråkigt ☐ annat Vad?

* Daghemmet där du arbetar är: ☐ kommunalt ☐ privat ☐ annat Vad?

ARBETSENGAGEMANG

Följande påståenden handlar om hur du känner dig på arbetet. Läs varje påstående noga och tänk efter om du någon gång haft den känslan när du arbetar.

aldrig = aldrig
nästan aldrig = några gånger/år eller mindre
sällan = en gång/månad eller mindre
ibland = några gånger/månad
ofta = en gång/vecka
mycket ofta = några gånger/vecka
alltid = (varje dag)

| | aldrig | nästan aldrig | sällan | ibland | ofta | mycket ofta | alltid |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag känner mig stark och handlingskraftig i mitt arbete | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mitt arbete är inspirerande | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| När jag vaknar på morgonen ser jag fram emot att gå till arbetet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag känner mig nöjd när jag får fördupa mig i mitt arbete | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag är stolt över mitt arbete | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag är starkt engagerad i mitt arbete | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| När jag arbetar går jag helt upp i det jag gör | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vad ger dig energi i arbetet?

LIVSHANTERING

I det följande finns frågor om hur du uppfattar din omvärld. (Välj det alternativ som bäst överensstämmer med din uppfattning. OBS! Svarsalternativen varierar)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig? (1=- mycket sällan, 7 = mycket ofta) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Har det hänt att du blev överraskad av beteendet hos personer som du trodde du kände väl? (1=har aldrig hänt, 7 = har hänt ofta) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Har det hänt att människor som du litade på gjort dig besviken? (1=har aldrig hänt, 7= har hänt ofta) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Hittills har ditt liv: (1= helt saknat mening, 2=genomgående haft mål och mening) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Känner du dig orättvist behandlad? (1= mycket ofta, 7=mycket sällan/aldrig) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Har du en känsla av att du befinner dig i en situation och inte vet vad du ska göra? (1=mycket ofta, 7=mycket sällan/aldrig) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Är dina dagliga sysslor en källa till: (1= glädje och djup tillfredsställelse, 7=smärta och leda) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Har du mycket motstridiga känslor och tankar? (1=mycket ofta, 7= mycket sällan/aldrig) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Händer det att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna? (1=mycket ofta, 7=mycket sällan/aldrig) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Även en människa med stark självkänsla kan ibland känna sig som en "olycksfågeln". Hur ofta har du känt det så? (1=aldrig, 7=mycket ofta) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. När något har hänt, har du vanligtvis funnit att: (1=du över- eller undervärderade dess betydelse, 7=du såg saken i dess rätta proportion) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv? (1=mycket ofta, 7=mycket sällan/aldrig) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Hur ofta har du känslor som du inte är säker på att du kan kontrollera? (1=mycket ofta, 7=mycket sällan/aldrig) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

EMOTIONELLT ARBETE

Till följande några påståenden relaterade till den emotionella aspekten av ditt arbete. Med positiva känslor avses t.ex. vänlighet och med negativa känslor avses i detta sammanhang t.ex. bestämdhet.

| | instämmer absolut inte | instämmer inte | neutral | instämmer delvis | instämmer helt |
|---|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| I mitt arbete ingår situationer som väcker mycket känslor inom mig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| I mitt arbete ingår att hantera krävande människorelationer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag måste ofta uttrycka känslor gentemot barn som inte stämmer överens med det jag verkligen känner | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag måste ofta uttrycka känslor gentemot vårdnadshavare som inte stämmer överens med det jag verkligen känner | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag måste ofta undertrycka mina känslor för att utåt verka neutral | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag måste ofta överdriva de känslor jag verkligen känner (positiva/negativa) fastän jag känner mig likgiltig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag måste ofta vara den som skapar positiv stämning på min arbetsplats | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag är ofta på gott humör på arbetet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Om du tänker på samspeletsproblem i arbetet uppstår problemen

| | instämmer absolut inte | instämmer inte | neutral | instämmer delvis | instämmer absolut |
|---------------------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| i din interaktion med vårdnadshavarna | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| i din interaktion med barnen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| i din interaktion med dina kolleger | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| i din interaktion med din formant | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Något annat du vill lyfta fram gällande de emotionella aspekterna av ditt arbete:

| Jag upplever att jag | instämmer absolut inte | instämmer inte | neutral | instämmer delvis | instämmer helt |
|--|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| har en god förmåga att känna igen och sätta namn på mina känslor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| har en god förmåga att reglera mina egna känslor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| har en god förmåga att uttrycka känslor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| har en god förmåga att leva mig in i andras känslor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| är stresstålig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| har tålamod | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| är uthållig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| har en god förmåga att sätta gränser, vara bestämmd och kunna säga nej | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| har en god samarbetsförmåga | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| har en god förmåga att lyssna | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| har en god förmåga att kommunicera (med barn/kollegor/vårdnadshavare) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

ARBETSRELATERADE KRAV OCH RESURSER

| Arbetsmängd och resurser | instämmer absolut inte | instämmer inte | neutral | instämmer delvis | instämmer helt |
|---|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Arbetsmängden känns acceptabel | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag hinner med mina uppgifter | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag upplever att kraven är rimliga | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mitt arbete har blivit mer krävande under de senaste åren | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag har svårt att släppa arbetet efter att jag gått hem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Resurserna är tillräckliga | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag upplever att jag har den kompetens som krävs för mina uppgifter | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| Inflytande och delaktighet | instämmer absolut inte | instämmer inte | neutral | instämmer delvis | instämmer helt |
|---|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jag får tillräcklig information om beslut som berör mig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag är delaktig i planeringen av mitt arbete | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mina synpunkter och idéer beaktas vid planering av verksamheten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag kan uttrycka avvikande åsikter åt min förmän | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag kan påverka mina arbetsuppgifter | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag har tillräckliga befogenheter att fatta beslut | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag får utnyttja den kompetens jag har | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag har tillräckliga möjligheter att utvecklas i mitt arbete | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| Kollegialt samarbete | instämmer absolut inte | instämmer inte | neutral | instämmer delvis | instämmer helt |
|---|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Vi har ett fungerande samarbete i arbetsgemenskapen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag vet vad som förväntas av mig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Arbetsfördelningen är tydlig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Arbetsfördelningen är rättvis | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| I mitt team är vi överens om målet med verksamheten | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mina kollegor är engagerade i sitt arbete | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| Sociellt stöd och handledning | instämmer absolut inte | instämmer inte | neutral | instämmer delvis | instämmer helt |
|--|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Jag har goda relationer till mina kollegor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag har en god relation till föreståndaren/min förmän | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag känner mig uppskattad av mina kollegor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag känner mig uppskattad av föreståndaren/min förmän | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag får tillräckligt stöd av mina kollegor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag får tillräckligt stöd av föreståndaren/ min förmän | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag får tillräckligt vägledning i arbetet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Vem vägleder dig i arbetet?

Vi lever i en komplicerad värld, där det även händer obehagliga och oväntade saker. I vilken mån upplever du att du har fått anvisningar om hur du ska handla i olika krissituationer?

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Vid yttre hot (som t.ex. terrordåd och skolskjutningar) (1=inte tillräckligt, 5=tillräckligt) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vid döds-eller olycksfall på daghemmet (1=inte tillräckligt, 5=tillräckligt) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vid misshandel/varvård av barn eller misstanke om misshandel/varvård (1=inte tillräckligt, 5=tillräckligt) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Något annat du vill lyfta fram gällande arbetsrelaterade krav och resurser?

STRUKTURELLA FÖRÄNDRINGAR INOM DET SMÅBARNSPEDAGOGISKA FÄLTET

Hur upplever du de senaste årens förändringar inom småbarnspedagogiken?

| | negativt | neutralt | positivt | kan inte svara |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Lag om småbarnspedagogik 2015 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Plan för småbarnspedagogik 2017 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Förskoleundervisningens läroplan 2014 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Förändringarna i förhållandet mellan antalet barn och vuxna i barngruppen 2016 (1/8, i många kommuner 1/7) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Förslaget till ny lag om småbarnspedagogik 2018, gällande personalens utbildningsnivå, arbetsfördelning och yrkesbenämningar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Något annat du vill lyfta fram
angående de strukturella
förändringarna.

AVSLUTNINGSVIS

Vilka aspekter i arbetet är du
nöjd med?

Vilka aspekter i arbetet är du
missnöjd med?

I relation till dina nuvarande arbetsuppgifter, upplever du att din lön är

☐ för låg ☐ tillräcklig

Upplever du att din arbetsinsats uppskattas av vårdnadshavarna?

☐ uppskattas inte alls ☐ uppskattas inte ☐ neutral ☐ mycket ☐ väldigt mycket

Upplever du att din arbetsinsats uppskattas av samhället?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Har du planer på att byta yrke?

☐ ja ☐ nej

Varför/Varför inte?

PARTIELLT SPARANDE

☐ Jag vill spara min redan ifyllt information och fortsätta senare med en länk som skickas till en adress som jag gett.

E-postadress

SKICKA